

**HUBUNGAN ANTARA *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN KINERJA
KARYAWAN PT. CINEMAXX GLOBAL PASIFIK
CABANG PLAZA MEDAN FAIR**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi Universitas Medan area*

Putri Chusnul Chotimah

16.860.0403



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/1/21

Access From (repository.uma.ac.id)20/1/21

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN KINERJA KARYAWAN PT. CINEMAXX GLOBAL PASIFIK CABANG PLAZA MEDAN FAIR

NAMA MAHASISWA : PUTRI CHUSNUL CHOTIMAH

NO. STAMBUK : 16.860.0403

PROGRAM STUDI : PSIKOLOGI

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd

Endang Haryati S.Psi, M.Psi

Mengetahui

Kepala Bagian

Dekan

Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi,

Dr. Kristian Fadila, S.Psi, M.Psi

HALAMAN PENGESAHAN

**DIPERTAHANKAN DIDEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MEMPEROLEH GELAR SARJANA (S1) PSIKOLOGI**

Pada tanggal :

24 Oktober 2020

Mengesahkan Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

Dekan



(Dr. ~~Rasyidah~~ Fadila, S.Psi, M.Psi)

DEWAN PENGUJI

1. Dr.Hassanuddin M.Ag
2. Dra. Mustika Tarigan, M.Psi
3. Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd
4. Endang Haryati, S.Psi, M.Psi

TANDA TANGAN

LEMBAR PERNYATAAN

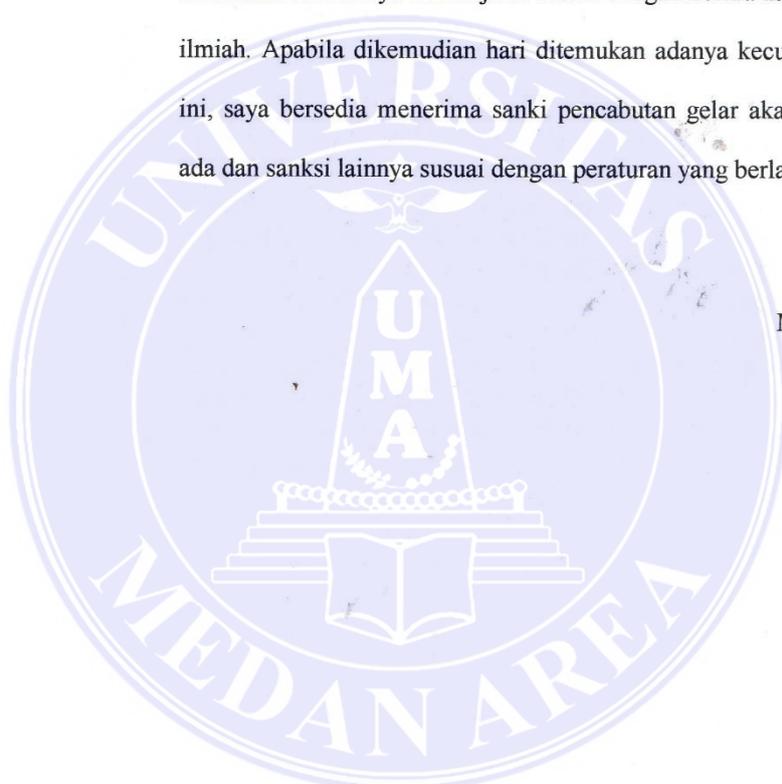
Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya sendiri. Adapaun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma kaidah dan etika penulisan ilmiah. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya kecurangan di dalam skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sudah ada dan sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Medan, 24 Oktober 2020



Putri Chusnul Chotimah

16.860.0403



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI ..

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Putri Chusnul Chotimah
NPM : 16.860.0403
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti NonNoneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **HUBUNGAN ANTARA EMPLOYEE ENGAGEMENT DENGAN KINERJA KARYAWAN PT. CINEMAXX GLOBAL PASIFIK CABANG PLAZA MEDAN FAIR** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugasakhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagaipenulis/penciptadan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

MOTTO

*What you think, you become.
What you feel, you attract
What you imagine, you creat.*

(Apa yang kamu pikirkan, kamu wujudkan. Apa yang kamu rasakan, kamu pikat.
Dan apa yang kamu imajinasikan, kamu buat)

Gautama Buddha



**HUBUNGAN ANTARA *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN KINERJA
KARYAWAN PT CINEMAXX GLOBAL PASIFIK
CABANG PLAZA MEDAN FAIR**

**PUTRI CHUSNUL CHOTIMAH
16.860.0403**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *employee engagement* dengan kinerja karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik cabang Plaza Medan Fair. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 47 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Total Sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu 47 karyawan. Metode pengambilan data menggunakan metode angket berupa skala likert untuk variabel bebas yaitu *employee engagement* dan metode dokumentasi untuk variabel terikat kinerja karyawan. Analisis data menggunakan analisis *Pearson Product Moment*. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka diperoleh hasil ada hubungan signifikan antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien dimana koefisien yaitu 0,409 dengan signifikansi $p = 0,004 < 0,05$, dengan bobot sumbangan 16,7%. Artinya Hipotesis yang diajukan semakin baik *employee engagement* maka semakin tinggi kinerja karyawan dinyatakan diterima.

Kata kunci: *Employee Engagement*, Kinerja Karyawan

**THE CORRELATION OF BETWEEN EMPLOYEE ENGAGEMENT AND
EMPLOYEE PERFORMANCE PT. CINEMAXX GLOBAL PACIFIC
BRANCH PLAZA MEDAN FAIR**

PUTRI CHUSNUL CHOTIMAH
16.860.0403

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between employee engagement and employee performance at PT. Cinemaxx Global Pasifik, Plaza Medan Fair branch. This type of research is quantitative research. The population in this study amounted to 47 employees. The sampling technique used the total sampling technique, so the sample in this study was the entire population, namely 47 employees. The data collection method used a questionnaire method in the form of a Likert scale for the independent variable, namely employee engagement and documentation method for the dependent variable of employee performance. Data analysis using Pearson Product Moment analysis. Based on the results of the analysis conducted, it was found that there was a relationship between employee engagement and employee performance. This result is known by looking at the value or coefficient where the coefficient is 0.409 with a significance of $p = 0.004 < 0.05$, with a contribution weight of 16.7%. This means that the hypothesis proposed the better employee engagement, the higher employee performance is accepted.

Keyword: *Employee Engagement, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahiim

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk **“HUBUNGAN ANTARA *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN KINERJA KARYAWAN PT. CINEMAXX GLOBAL PASIFIK CABANG PLAZA MEDAN FAIR”**.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan M.Eng.Msc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd sebagai dosen pembimbing pertama yang telah memberikan banyak masukan kepada saya, yang meluangkan waktu, yang selalu sabar menghadapi saya, yang sangat berjasa dalam membantu saya, yang selalu meringankan dan melancarkan segala urusan saya selama proses pembuatan skripsi, yang telah banyak memberikan saya ilmu-ilmu yang beliau miliki, dan selalu menyemangati saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Endang Haryati, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing kedua yang selalu memberikan motivasi kepada saya, yang selalu memberikan waktu untuk meskipun beliau ada kesibukan lain, yang selalu meringankan dan melancarkan segala urusan saya selama skripsi dan memberikan banyak masukan serta ilmu beliau pada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

6. Ketua sidang bapak Dr. Hasanuddin M.Ag, Ph.D yang sudah meluangkan waktu untuk hadir dalam sidang meja hijau.
7. Sekretaris ibu Dra. Mustika Tarigan, M.Psi yang berkenan untuk menjadi notulen dalam sidang meja hijau dan banyak memberikan masukan ilmu beliau pada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada segenap Dosen Fakultas Psikologi yang telah memberikan ilmu selama proses belajar sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dan juga pegawai-pegawai yang telah membantu dalam mengurus keperluan penyelesaian skripsi.
9. Terimakasih kepada pak Heru Setiawan selaku supervisor PT. Cinemaxx cabang Plaza Medan Fair dan seluruh karyawan yang telah memberikan saya izin untuk melakukan penelitian dan senantiasa membantu saya mendapatkan data-data dan informasi yang dibutuhkan dalam menyusun skripsi ini.
10. Teristimewa untuk keluarga tercinta terutama ibu saya yang sudah memberikan semangat ketika saya malas mengerjakan skripsi, sudah menjadi tempat curhat selama pengerjaan skripsi dan selalu meluangkan waktunya untuk menemani saya saat mengurus berkas di Kampus.
11. Terima kasih kepada teman terbaik saya Ade Indah Dwi Cahyu, Yovi Safira Purba, Gank Kita-Kita, dan Gank Penghuni Syurga yang selalu menanyakan saya soal skripsi, selalu memberikan informasi, yang tidak pernah berhenti mengucapkan semangat dan tidak pernah bosan mendengarkan cerita tentang skripsi saya. Sungguh aku sayang kalian para sahabat rasa saudaraku.
12. Terimakasih banyak juga teruntuk seluruh teman seperjuangan saya Stambuk 16 Reg B 3 Psikologi, yang selalu memberikan dukungan penuh, perhatian, doa, dan selalu membuat saya semangat dan selalu ceria sampai pada akhirnya bisa menyelesaikan skripsi ini..
13. Terimakasih untuk semua pihak yang terlibat dalam proses panjang ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu dan terimakasih untuk semua pembaca. Semoga karya tulis ini bermanfaat.

Peneliti sangat menyadari bahwa masih sangat banyak kelemahan pada skripsi ini baik tata tulis maupun isi yang ada. Maka dari itu peneliti mengharapkan saran dan kritik untuk membantu menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang kalian berikan kepada peneliti akan mendapatkan pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT Aamiin. Demikian sebagai penutup saya selaku peneliti berharap semoga skripsi ini dapat berguna untuk perkembangan ilmu Psikologi.

Medan, 24 Oktober 2020

Putri Chusnul Chotimah

16.860.0403



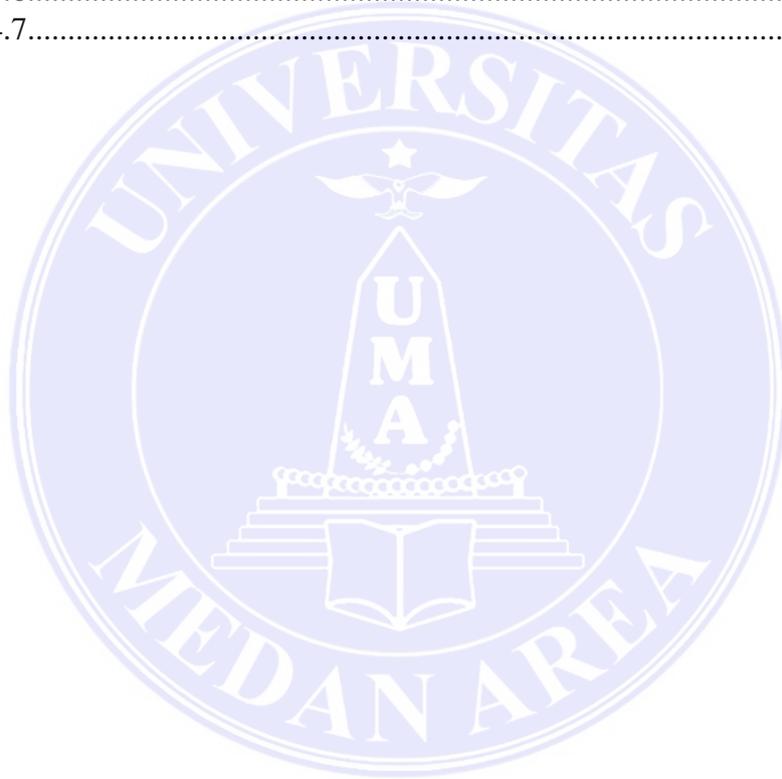
DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	i
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
C. Batasan Masalah.....	11
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	12
1. Manfaat Teoritis	12
2. Manfaat Praktis.....	12
BAB II	13
TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Karyawan	13
B. Kinerja Karyawan.....	15
1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	15
2. Faktor-faktor Kinerja Karyawan	17
3. Aspek-Aspek Kinerja Karyawan	18
4. Karakteristik Kinerja Karyawan.....	19
5. Indikator Kinerja Karyawan	19
C. <i>Employee Engagement</i>	21
1. Pengertian <i>Employee Engagement</i>	21
2. Faktor-faktor <i>Employee Engagement</i>	23
3. Jenis Karyawan berdasarkan Tingkat <i>Employee Engagement</i>	25
4. Aspek - aspek <i>Employee Engagement</i>	26
5. Indikator-indikator <i>Employee Engagement</i>	28
D. Hubungan Antar Variabel	31
E. Kerangka Konseptual	34
F. Hipotesis.....	35
BAB III	36
METODOLOGI PENELITIAN	36

A. Jenis Penelitian.....	36
B. Identifikasi Variabel Penelitian	36
C. Definisi Operasional Variabel	37
D. Subjek Penelitian.....	38
E. Pengumpulan Data	39
F. Analisis Data	42
BAB IV	48
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
A. Orientasi Kancan Penelitian	48
B. Pelaksanaan Penelitian	51
1. Persiapan Administrasi.....	52
2. Persiapan Alat Ukur	52
3. Uji Instrumen.....	53
a. Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur <i>Employee Engagement</i>	53
C. Analisa Data dan Hasil Penelitian	54
1. Uji Normalitas	54
2. Uji Linearitas	55
3. Hasil Analisis Data.....	56
4. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	57
D. Pembahasan.....	59
BAB V.....	63
KESIMPULAN DAN SARAN	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran.....	64

DAFTAR TABEL

Table 1.1.....	4
Table 3.1.....	41
Table 3.2.....	42
Table 4.1.....	53
Table 4.2.....	54
Table 4.3.....	55
Table 4.4.....	56
Table 4.5.....	57
Table 4.6.....	58
Table 4.7.....	59



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 KERANGKA KONSEPTUAL	34
Gambar 2 KURVA NOMAL <i>EMPLOYEE ENGAGEMENT</i>	59
Gambar 2 KURVA NORMAL KINERJA KARYAWAN	59



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN - A SEBARAN DATA PENELITIAN	73
LAMPIRAN - B UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS	77
LAMPIRAN - C UJI NORMALITAS	80
LAMPIRAN - D UJI LINEARITAS	82
LAMPIRAN - E UJI KORELASI.....	84
LAMPIRAN - F ALAT UKUR PENELITIAN	89
LAMPIRAN - G DOKUMENTASI	95



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Salah satu sumber daya perusahaan yang harus dikelola dengan baik adalah sumber daya manusia (Susilo, 2014). Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik dan progresif dapat menjadi awal yang baik bagi kelancaran implementasi program kerja perusahaan dan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia semakin dianggap penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena kunci keberhasilan untuk memenangkan bisnis agar mampu *survive* dan berkembang berada pada sumber daya manusia selaku pelaku bisnis (Handoko, 2001).

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas bisa dilihat dari hasil kerjanya. Hasil kerja atau disebut kinerja adalah bagaimana seorang

karyawan mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mempengaruhi pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Mengingat keberadaan karyawan dalam perusahaan sangat penting, maka setiap perusahaan banyak berlomba-lomba memberdayakan potensi karyawannya guna mencapai tingginya kinerja. Kinerja dicapai pada karyawan dan pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan.

Menurut Budi dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.

Cormick dan Tiffin (dalam Sutrisno, 2001), mengemukakan kinerja adalah kualitas, kuantitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketetapan. Waktu bekerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalaninya.

Kinerja yang baik harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi diperusahaan dapat diatasi dengan baik.

Dampak kinerja yang baik biasanya terjadi dalam suasana kerja yang menyenangkan dengan begitu karyawan akan melakukan pekerjaan yang telah diberikan dengan sepenuh hati sehingga menghasilkan kinerja yang baik pula bagi karyawan (Sedarmayanti, 2011). Karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, memiliki inisiatif dalam melaksanakan tugasnya, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, memiliki keterampilan sikap saling terbuka dan percaya satu sama lain. Namun sebaliknya, dampak kinerja yang buruk maka karyawan yang bekerja terkadang merasa tidak nyaman sehingga mempengaruhi emosi, proses, pikiran, dan kondisi fisik yang akan berdampak buruk pada hasil kerja karyawan serta mengalami penurunan bagi kinerja perusahaan (Sedarmayanti, 2011). Karyawan tersebut tidak mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik, tidak dapat menyelesaikan tugas-tugasnya secara efektif, kurangnya inisiatif dalam bekerja, suka menunda-nunda pekerjaan, dan memiliki sikap saling tertutup dan tidak percaya dengan yang lainnya.

Sebagaimana yang diungkapkan Kotter dan Heskett (2006) bahwa penilaian kinerja bukan sekedar penilaian dari seberapa tinggi angka yang dicapai atau berdasarkan data psikometri semata, tetapi lebih kepada sebuah proses sosial dan proses komunikasi, karena hal ini dapat dijadikan alat untuk pengambilan keputusan dan untuk menjamin adanya interaksi sosial antara karyawan dan perusahaan. Gagasan untuk mendirikan perusahaan ini timbul dari mengingat pentingnya komunikasi secara langsung, maka perusahaan dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya. Kemajuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja dari para karyawannya.

Maka dalam penelitian ini, peneliti lebih meneliti pada kinerja. Fenomena berdasarkan observasi pada PT. Cinemaxx Global Pasifik cabang Plaza Medan Fair kinerja karyawannya mengalami kecenderungan penurunan, terlihat dari sebagian karyawan yang sering melakukan kesalahan seperti terlambat saat datang ke kantor, tidak tepat waktu menyelesaikan tugas yang diberikan, sering mengobrol dengan rekan kerja saat jam kerja berlangsung, kurang mematuhi aturan yang ada, dan tidak tercapainya standar kuantitas (*Sales Per Hour*) yang telah ditetapkan perusahaan.

Hal tersebut dapat terlihat dari data dokumentasi hasil kinerja yang peneliti peroleh dari pra survei PT. Cinemaxx Global Pasifik cabang Plaza Medan Fair pada tabel berikut :

Table 1.1
Data Kinerja Karyawan 2020

Tahun	Penilaian Key Performance Indicator	Interval Nilai	Jumlah penilaian	Jumlah Pegawai
2020	A (Tinggi)	111-150	5 Orang	47 orang
	B (Sedang)	81-110	18 Orang	47 orang
	C (Rendah)	51-80	24 Orang	47 orang

Berdasarkan data di atas dari keseluruhan penilaian terlihat kinerja karyawan di PT. Cinemaxx Global Pasifik cabang Plaza Medan Fair mengalami penurunan dikategori A dan C selama 1 tahun. Pada kategori B penilaian kinerja karyawannya mengalami sedikit peningkatan. Tingkat penilaian kinerja rendah di kategori A dan tertinggi pada kategori C yaitu sebanyak 24 orang. Perbandingan tersebut menggambarkan terjadi kecenderungan penurunan penilaian kinerja karyawan di PT. Cinemaxx Global Pasifik cabang Plaza Medan Fair. Apabila hal ini terus berlanjut untuk seterusnya maka akan membawa pengaruh buruk bagi perusahaan.

PT. Cinemaxx Global Pasifik cabang Plaza Medan Fair adalah sebuah jaringan bioskop berskala Nasional di Indonesia yang dimiliki oleh Lippo Group melalui PT. Cinemaxx Global Pasifik. Pada cabang Plaza Medan Fair memiliki karyawan berjumlah 47 orang yang terbagi ke dalam tiga divisi yaitu Tixx (Tiket), Snaxx (makanan). dan Usher (Robek Tiket).

Pertama, Divisi Tixx ialah karyawan yang menjual tiket kepada penonton (*Admission*). Standarisasi yang menjadi objek penilaian kinerja adalah pertama kecakapan, kecakapan artinya karyawan mampu melakukan S3 (Salam, Sapa, dan Senyum) kepada admission. Kedua, ketepatan artinya tepat waktu masuk dan pulang kerja, dapat hafal semua film yang sedang tayang untuk hari ini ataupun film yang akan tayang, mengetahui genre film horor, romantis, komedi, dan action karena jika penonton bertanya karyawan divisi tixx (Tiket) mampu menjawab dengan benar karyawan dituntut memberikan pelayanan terbaik kepada penonton yang ingin membeli tiket, mengetahui harga tiket seni weekday dan weekend. Ketiga, karyawan mampu bertanggung jawab memegang pos (komputer) dan uang hasil jual tiket penonton.

Kedua, Snaxx (Makanan & minuman) yaitu karyawan yang menjual makanan dan minuman kepada penonton (*Admission*), Standarisasi yang menjadi objek penilaian kinerja didalam divisi ini tidak jauh berbeda dengan karyawan divisi tixx (Tiket) hanya saja karyawan divisi snaxx (Makanan & Minuman) mampu menghafal semua harga makanan dan minuman yang dijual kepada penonton, mampu memasak dan menyiapkan tempat (*packaging*) dengan bersih dan tepat waktu dan yang paling penting adalah

marketing artinya karyawan divisi Snaxx mampu menawarkan makanan yang dijual kepada penonton agar mereka tertarik untuk membeli makanan lebih banyak.

Ketiga, Usher (Robek Tiket) yaitu karyawan yang merobek tiket penonton setiap jadwal film sudah dipersilahkan masuk kedalam theater, sarana yang menjadi objek penilaian kinerja didalam divisi ini adalah karyawan dituntut untuk bersikap ramah dan mengantar penonton kedalam theater jika penonton tidak tahu tempat duduknya, karyawan divisi usher juga dituntut untuk bisa menjual makanan kedalam theater, mampu mengecek ruangan baik dari monitor (layar), tempat duduk, kebersihan, dan AC (Suhu dalam ruangan) karna jika tidak dilakukan dengan benar maka penonton tidak merasa nyaman. serta kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara obyektif dan dilakukan secara berskala.

Dengan tanggung jawab yang dimiliki dan tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan, maka begitu pentingnya keterikatan yang positif antar rekan kerja maupun dengan atasan. Karena seluruh karyawan harus memelihara kualitas pelayanan kepada penonton agar tetap terjalin dengan baik dan masalah yang timbul dapat diselesaikan dengan baik pula tanpa ada yang dirugikan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Akan tetapi, dikarenakan pandemi yang terjadi sekarang, mengakibatkan karyawan tidak bekerja sementara. Hal tersebut menyebabkan karyawan akan merasa *disengaged* dan mereka tidak dapat berinteraksi dengan sumber daya manusia didalam perusahaan, dikarenakan *social distancing* yang merupakan salah

satu protokol kesehatan pandemi *covid 19* yang harus dipatuhi. Oleh karena itu sampel peneliti pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Plaza Medan Fair.

Perhatian terhadap pentingnya kinerja karyawan juga tidak bisa lepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Salah satu asumsi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *employee engagement*. Keterikatan karyawan telah dianggap sebagai pengantar kesuksesan bisnis di pasar yang kompetitif seperti saat ini dan salah satu faktor penentu dalam pencapaian kinerja organisasi (Lockwood, 2007).

Engagement karyawan muncul karena adanya kesesuaian atau kecocokan antara nilai yang ada dalam organisasi dengan karakter karyawan. Kahn (dalam Akbar, 2013), mendeskripsikan *engagement* karyawan sebagai “*an harnessing of people’s selves to their work, such that they fully invest their physical, cognitive and emotional resources in their work roles*” yang artinya adalah karyawan yang memanfaatkan diri mereka baik secara fisik, kognitif dan emosi dengan peran pekerjaan mereka. Menurut Macey et al., (2008) mendeskripsikan *engagement* karyawan sebagai “*an manifested as energy, involvement and a focused striving toward the achievement of organizational goals*”. Dalam definisi ini, *engagement* karyawan diwujudkan sebagai energi, keterlibatan dan usaha yang terfokus menuju pencapaian tujuan organisasi.

Employee engagement merupakan salah satu cara untuk membuat karyawan memiliki kinerja yang baik dan karyawan yang memiliki

engagement yang baik tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban. Seperti pendapat Macey dan Schneider (dikutip oleh Hermawan, 2011) yang menyatakan bahwa *employee engagement* membuat karyawan memiliki kinerja yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela. Keterikatan karyawan juga dapat diartikan sebagai komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi (Kruse, 2012).

Menurut Bakker dan Demerouti (2008), karyawan yang terikat akan bekerja dengan keras dengan pikiran yang positif, maka dari itu mereka lebih cepat atau banyak menyelesaikan hal-hal di tempat kerja. Ketika karyawan terikat, secara otomatis mereka akan meningkatkan kinerjanya selaras dengan *goal* yang ingin dicapai oleh perusahaan. Oleh karena itu, Agar sumber daya manusia bekerja dengan maksimal, maka karyawan harus memiliki keterikatan dengan perusahaan (Gallup, 2004).

Ketika seorang karyawan yang merasa kurang terikat (*disengaged*) dengan pekerjaan dan sumber daya manusia di dalam perusahaan, maka mereka akan mengalami ketidaksesuaian standarisasi yang telah dibuat, kurang bersemangat dalam bekerja dan sedikit rasa antusias, mereka juga akan melakukan pekerjaan hanya dengan pola datang dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan lalu pulang begitu saja, apabila hal ini terus-terusan dilakukan oleh karyawan akibatnya akan berdampak buruk bagi perusahaan

salah satunya yaitu dapat menurunkan kinerja. Menurut Susilo (2014) Jika permasalahan yang terjadi seperti ini tidak dikelola dan disikapi dengan baik, maka perusahaan akan kesulitan untuk berkembang.

Berdasarkan fenomena yang ada peneliti melakukan wawancara kepada beberapa karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Plaza Medan Fair. Berikut adalah hasil wawancara pada beberapa subjek penelitian :

“ Sekarang aku malas masuk kantor tepat waktu, karena kawan-kawan susah sekali diajak kerjasama, misalkan penonton lagi ramai bukannya mereka bergegas untuk membantu, malah asik ngobrol dengan yang lain, ada yang pura-pura ke toilet, dan lebih kesalnya lagi ada yang main hp dibelakang konse. (OR pada tanggal 29 Oktober 2019).

“ Teradang kalau aku bingung karena gatau harus apa yang aku lakukan ketika diberi kerjaan, aku takut untuk bertanya dengan senior disini, karnea pernah kawan kerja bertanya, tetapi tidak dikasi tau baik baik, malah dimarahi, jadi aku segan mau bertanya, terakhir ya aku ditegur sama supervisor karena ga selesai ku buat kerjaan yang dikasih itu, makanya SPH kami akhir-akhir ini rendah kali . (RM pada tanggal 29 Oktober 2019).

Oleh karena hal itu, berdasarkan observasi dan wawancara yang telah dilakukan peneliti, maka peneliti merasa tertarik untuk melihat apakah terdapat hubungan antara *employee engagement* dengan kinerja dan memberi judul pada penelitian ini “HUBUNGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN KINERJA KARYAWAN PT. CINEMAXX GLOBAL PASIFIK CABANG PLAZA MEDAN FAIR”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahannya yang diteliti yaitu ada kecenderungan penurunan kinerja. Hal itu diasumsikan kurangnya keteterikatan karyawan (*employee engagement*), sehingga keadaan ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Kinerja karyawan bisa dipengaruhi atau muncul apabila karyawan merasa nyaman dengan suasana kerja atau keadaan perusahaan, serta hubungan antar karyawan dan atasan. Para pekerja atau karyawan pada saat ini lebih banyak menghabiskan waktu diperusahaan daripada dirumah, untuk itu karyawan harus menciptakan kinerja yang baik dengan membangun *employee engagement* atau keterikatan karyawan.

Akan tetapi, masih adanya hambatan-hambatan dalam menghasilkan kinerja yang baik, dimana kurangnya keterikatan karyawan untuk mencapai standarisasi didalam perusahaan, sehingga karyawan yang bekerja terkadang merasa tidak mau menyelesaikan tugas-tugasnya dengan efektif dan efisien. Apabila itu terus terjadi maka akan berdampak buruk pada hasil kerja karyawan dan mengalami penurunan bagi perusahaan. Kurangnya perhatian terhadap *employee engagement* yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana adanya perhatian *employee engagement* yang baik maka akan lebih memaksimalkan tugas yang diembannya. Begitu juga sebaliknya, apabila tidak adanya perhatian *employee engagement* yang baik maka akan berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal. Dengan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mencari tahu sejauh mana hubungan antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik cabang Plaza Medan Fair.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian tidak menyimpang dari sasaran yang dikehendaki dan supaya lebih terarah, maka perlu dilakukan pembatasan masalah. Adapun pembatasan masalahnya adalah *employee engagement* dengan kinerja karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Plaza Medan Fair. Kinerja karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Employee engagement* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan yang merasa terikat dengan pekerjaannya dan sumber daya manusia didalam perusahaan. Pada penelitian ini, karyawan dimaksud adalah seluruh karyawan berjumlah 47 orang di PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Plaza Medan Fair.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka permasalahan dalam penelitian ini adalah “Apakah ada Hubungan Antara *Employee Engagement* Dengan Kinerja Karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik cabang Plaza Medan Fair ?”.

E. Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan sebagai bahan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana psikologi di Universitas Medan Area.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Hubungan Antara *Employee Engagement* Dengan Kinerja Karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik cabang Plaza Medan Fair.

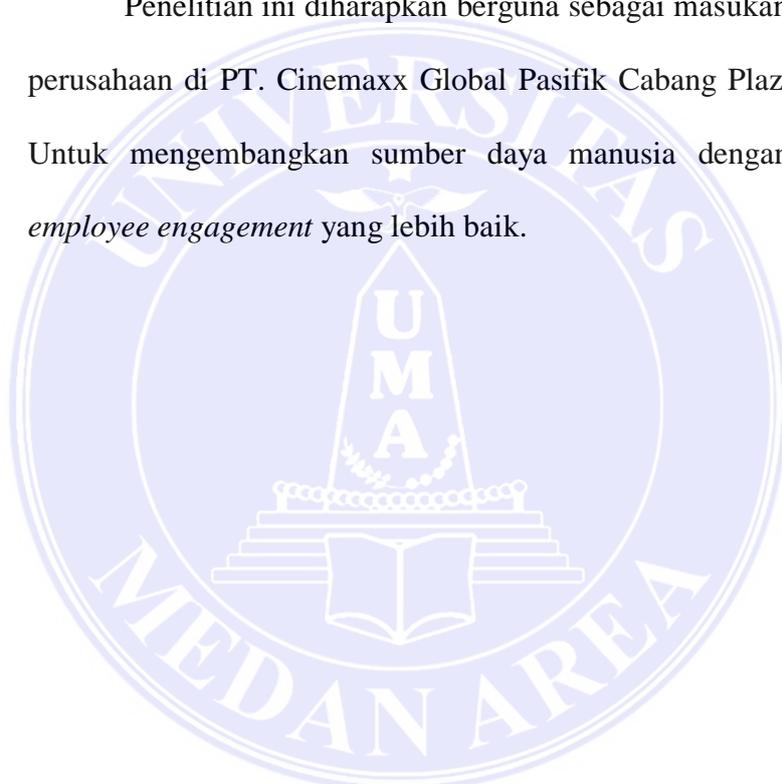
F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberikan manfaat terhadap disiplin ilmu pengetahuan, khususnya bidang psikologi industri. Terutama mengenai Hubungan Antara *Employee Engagement* Dengan Kinerja Karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik cabang Plaza Medan Fair.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan berguna sebagai masukan kepada pihak perusahaan di PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Plaza Medan Fair. Untuk mengembangkan sumber daya manusia dengan menerapkan *employee engagement* yang lebih baik.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Menurut Manullang (2003) karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka yang berkerja pada suatu badan usaha atau perusahaan baik swasta maupun pemerintahan dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku baik yang bersifat harian, mingguan, maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan.

Menurut Sedaryamanti (2001) karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Senada dengan hal tersebut menurut Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu

melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Manulang, 2002).

Ada beberapa jenis-jenis karyawan berdasarkan statusnya dalam sebuah perusahaan. Karyawan bisa dibedakan menjadi karyawan tetap dan karyawan kontrak dilihat dari perjanjian kerjanya. Perjanjian kerja adalah Menurut Hukum Online (2009) Perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja atau pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak mulai saat hubungan kerja, dalam perjanjian kerja juga harus jelas apakah hubungan kerja tersebut untuk waktu tertentu atau untuk tidak waktu tertentu.

Hukum Online (2009) Pasal 1 angka 14 UU No 13 Tahun 2009 tentang ketenagakerjaan, UUK, Perjanjian kerja adalah perjanjian antar pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Dalam perjanjian tersebut dapat diketahui definisi karyawan tetap ataupun karyawan kontrak. Karyawan tetap adalah karyawan yang sudah mengalami pengangkatan sebagai karyawan perusahaan dan kepadanya diberikan kepastian akan keberlangsungan masa kerjanya. Sedangkan karyawan kontrak merujuk pada UU 13/2003 tentang ketenagakerjaan karyawan kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dengan berdasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pengaturan tentang PKWT ini kemudian diatur lebih teknis dalam Kepmenakertrans No. 100/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian

kerja waktu tertentu. Jadi karyawan kontrak, karyawan yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan, dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Dalam hal ini kelangsungan masa kerja karyawan kontrak ditentukan oleh prestasi kerjanya.

Menurut Subri (dalam Manulang, 2002), karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah orang yang bekerja dalam satu lembaga atau perusahaan untuk mendapatkan balasan berupa upah sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati kedua pihak.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Suyadi Prawirosentono (2008) menyatakan Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Muhammad Zainur (2010) mendefinisikan “Kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”. Kinerja juga merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009).

Kamus besar bahasa Indonesia (2008) mendefinisikan karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb) dengan mendapat gaji atau upah. Malayu Hasibuan (2003) mendefinisikan karyawan sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan (Masrukhin dan Waridin, 2004).

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai perusahaan akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan individu ataupun kelompok. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

2. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2006), faktor-faktor penentu pencapaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Faktor Individu

Secara psikologi, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rihani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik.

b. Faktor Lingkungan Kerja Organisasi

Faktor lingkungan organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, tempat yang memadai, target kerja yang menantang pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif menunjang.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu karyawan maupun dari luar individu. Maka dapat diasumsikan faktor-faktor tersebut merupakan ciri-ciri *employee engagement*. Yang artinya *employee engagement* adalah faktor kinerja karyawan.

3. Aspek-Aspek Kinerja Karyawan

Ada beberapa aspek dalam kinerja menurut Melayu S.P Hasibuan dalam Mangkunegara (2005), aspek-aspek tersebut di antaranya adalah:

- a. Hasil kerja, yaitu kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya .
- b. Kedisiplinan, yaitu kesadaran atau kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan.
- c. Kreativitas, yaitu dapat dari kemampuan menerapkan kreatif dalam memecahkan masalah.
- d. Kerjasama, yaitu kemampuan karyawan dalam bekerja secara tim, tanpa adanya konflik dan saling menghargai.
- e. Kecakapan, yaitu terkait dengan unsur-unsur seperti kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan strategi dan kemampuan mencari cara untuk menyelesaikan pekerjaan rutin dengan lebih cepat.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kinerja karyawan menurut Melayu S.P Hasibuan adalah hasil kerja, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, dan kecakapan Jadi bagaimana kebijakan organisasi atau perusahaan mampu atau tidak dalam menyelaraskan antara aspek-aspek tersebut.

4. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2002), karakteristik kinerja seseorang yang memiliki kinerja tinggi diantaranya yaitu:

- a. Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi
- b. Memiliki tujuan yang realitis
- c. Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi
- d. Memiliki tujuan yang realitis
- e. Memiliki tanggung jawab pribadi tinggi
- f. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya
- g. Memanfaatkan umpan balik yang kokrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
- h. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogram.

5. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006), indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

- a. Kualitas, Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- d. Efektivitas, Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya
- f. Komitmen kerja, Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Wirawan (2009) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
- b. Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- c. Efisiensi yaitu penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat.
- d. Disiplin kerja yaitu kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- e. Ketelitian kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.
- f. Kepemimpinan yaitu kemampuan karyawan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

- g. Kejujuran yaitu ketulusan hati seorang karyawan dalam dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
- h. Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan menurut Robbins adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Jadi bagaimana kebijakan organisasi atau perusahaan mampu atau tidak dalam menyelaraskan antara indikator tersebut.

C. *Employee Engagement*

1. Pengertian *Employee Engagement*

Employee engagement sering dipahami sebagai suatu keadaan psikologis atau afektif (komitmen, keterikatan, dan lain-lain), yang membangun kinerja (peran kinerja, usaha, perilaku organisasi), atau sikap (Macey dan Schneider, 2008). *Employee engagement* pertama kali didefinisikan oleh Kahn (1990) yaitu sebagai upaya dari anggota organisasi untuk mengikatkan diri mereka dengan perannya di pekerjaan. Dalam kondisi ini, orang akan melibatkan dan mengekspresikan dirinya secara fisik, secara kognitif dan secara emosional selama ia sedang memainkan peran kerjanya.

Employee engagement tidak hanya membuat karyawan memberikan kontribusi lebih, namun juga membuat mereka memiliki loyalitas yang lebih

tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela (Macey & Schneider, 2008).

Employee engagement juga didefinisikan sebagai suatu sikap positif yang dianut oleh karyawan terhadap organisasi beserta sistem nilai yang ada di dalamnya (Robinson, et al, 2004). Seorang karyawan dengan *engagement* yang tinggi akan memiliki kepedulian dan memahami konteks bisnis dan bekerja bersama rekannya untuk memperbaiki kinerja dalam regu kerjanya demi keuntungan perusahaan.

Keterikatan karyawan adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi (Kruse, 2012).

Employee engagement dapat membantu organisasi mencapai misinya, melaksanakan strategi dan menghasilkan hasil bisnis yang penting. Oleh karena itu *employee engagement* harus menjadi proses yang terus – menerus dipelajari, diperbaiki, diukur dan ditindak dengan tegas (Ologbo dan Sofian, 2013). *Employee engagement* merupakan pendekatan kerja yang dirancang untuk memastikan bahwa karyawan berkomitmen untuk tujuan dan nilai-nilai organisasi mereka, termotivasi untuk memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi.

Secara sederhana, karyawan yang tidak terlibat cenderung untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Jika seorang karyawan tidak memiliki komitmen emosional untuk pekerjaan mereka, ada kemungkinan besar bahwa

mereka akan meninggalkan untuk mengejar pekerjaan yang menawarkan, misalnya, remunerasi tinggi atau kondisi kerja yang lebih fleksibel (Haid & Sims, 2009; Schaufeli & Bakker, 2004).

Hal-hal yang dapat menjadi penggerak *employee engagement* adalah budaya organisasi, visi, dan nilai yang dianut. Budaya organisasi yang dimaksud adalah organisasi yang memiliki keterbukaan, saling mendukung serta komunikasi yang baik antara rekan kerja (McBain, 2007).

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* adalah perasaan positif dan rasa antusias yang tinggi terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki *engagement* tinggi cenderung lebih memiliki kinerja yang baik karena memiliki perasaan yang positif dan tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban. Keterikatan tersebut diartikan sebagai hal positif yang berhubungan dengan pekerjaan

2. Faktor-faktor *Employee Engagement*

Hal-hal yang menjadi faktor berpengaruh terhadap *employee engagement* akan berbeda di tiap jenis pekerjaan dan organisasi. Secara umum McBain menjelaskan bahwa ada 3 kluster utama yang menjadi penggerak *employee engagement* (Margareth & Saraigh, 2008), yaitu :

a. Organisasi

Hal-hal terkait organisasi yang dapat menjadi penggerak *employee engagement* adalah budaya organisasi, visi, dan nilai yang dianut, brand organisasi. Budaya organisasi yang dimaksud adalah budaya organisasi yang memiliki keterbukaan dan sikap supportive serta komunikasi yang baik antara

rekan kerja. Keadilan dan kepercayaan sebagai nilai organisasi juga memberikan dampak positif bagi terciptanya *employee engagement*. Hal ini akan memberikan persepsi bagi karyawan bahwa mereka mendapatkan dukungan pimpinan dan organisasi.

b. Manajemen dan Kepemimpinan

Engagement dibangun melalui proses, butuh waktu yang panjang serta komitmen yang tinggi dari pemimpin. Dalam menciptakan *employee engagement*, pimpinan organisasi diharapkan memiliki beberapa keterampilan. Beberapa diantaranya adalah teknik berkomunikasi, teknik memberikan feedback dan teknik penilaian kinerja. Hal ini menjadi jalan bagi manajer untuk menciptakan *employee engagement* sehingga secara khusus hal ini disebut sebagai penggerak *employee engagement*.

c. Working life

Kenyamanan kondisi lingkungan kerja yang menjadi pemicu terciptanya *employee engagement*. Ada beberapa kondisi lingkungan kerja yang diharapkan dapat menciptakan *employee engagement*. Pertama, lingkungan kerja yang memiliki keadilan distributif dan prosedural. Hal ini terjadi karena karyawan yang memiliki persepsi bahwa ia mendapat keadilan distributif dan prosedural akan berlaku adil pada organisasi dengan cara membangun ikatan emosi yang lebih dalam pada organisasi. Kedua, lingkungan kerja yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Kondisi ini mempengaruhi karyawan secara psikologis, mereka menganggap bahwa mereka berharga bagi organisasi. Ketiga, organisasi yang memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga karyawan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi *employee engagement* menurut McBain (2007) dalam Margareth & Saraigh (2008) menjelaskan bahwa ada 3 kluster utama yang menjadi penggerak *employee engagement*, yaitu organisasi, manajemen dan kepemimpinan serta *working life*. Jadi bagaimana kebijakan organisasi atau perusahaan mampu atau tidak dalam menyelaraskan antara faktor yang mempengaruhi *engagement employee* tersebut.

3. Jenis Karyawan berdasarkan Tingkat *Employee Engagement*

Gallup (2006) berpendapat bahwa karyawan dapat dibagi menjadi tiga jenis berkaitan dengan tingkat keterikatan mereka, yaitu :

a. *Engaged*

Seorang karyawan dikatakan "*engaged*" ketika mereka bekerja dengan keinginan mereka dan merasakan sebuah hubungan yang kuat dengan perusahaan tempat ia bekerja. Mereka dapat menciptakan inovasi dan menggerakkan organisasi kedepan.

b. *Not Engaged*

Seseorang karyawan dikatakan "*Not engaged*" ketika mereka melewati hari kerjanya seperti "*sleep walking*" atau hanya menghadirkan fisiknya namun pikirannya tidak tertuju pada pekerjaannya. Mereka hanya menggunakan waktu dalam pekerjaannya, tidak menggunakan energi atau passion mereka.

c. *Actively Disengaged*

Seorang karyawan dikatakan "*actively disengaged*" ketika mereka merasa tidak senang dengan pekerjaannya, bahkan mereka berusaha menutupi

ketidaksenangannya. Setiap harinya, kinerja yang dihasilkan akan berbeda dengan teman kerjanya yang terikat (*engaged*).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Tingkatan *Employee Engagement* menurut Gallup (2006) berpendapat bahwa karyawan dapat dibagi menjadi tiga jenis berkaitan dengan tingkat keterikatan mereka, yaitu : *Engaged*, *Not Engaged*, dan *Actively Disengaged*. Jadi bagaimana kebijakan organisasi atau perusahaan mampu atau tidak dalam menyelaraskan antara tingkatan *engagement employee* tersebut.

4. Aspek - aspek *Employee Engagement*

Aspek–aspek yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori *employee engagement* oleh Schaufeli (2003) yang terdiri dari tiga elemen yaitu vigor, dedication dan absorption.

a. *Vigor*

Vigor merupakan keterikatan karyawan yang diperlihatkan melalui kekuatan fisik dan mentalnya ketika melakukan pekerjaan. Vigor ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, energi yang optimal, keberanian untuk melakukan usaha sekuat tenaga, keinginan, kemauan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh- sungguh di dalam pekerjaan sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan yang diberikan, tetap gigih, tidak mudah menyerah, semangat dan terus bertahan dalam menghadapi kesulitan (Schaufeli dan Bakker, 2003).

b. *Dedication*

Dedication merupakan keterikatan karyawan secara emosional terhadap pekerjaannya. *Dedication* menggambarkan perasaan antusias

karyawan di dalam bekerja, bangga dengan pekerjaan yang dilakukan dan perusahaan tempatnya bekerja, tetap terinspirasi dan tetap tekun sampai akhir pada perusahaan tanpa merasa terancam dengan tantangan yang dihadapi. Orang-orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Sedangkan skor rendah pada *dedication* berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena mereka tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi mereka merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan dan organisasi mereka (Schaufeli dan Bakker, 2003).

c. *Absorption*

Absorption merupakan keterikatan karyawan yang digambarkan dengan perilaku pegawai yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. *Absorption* menggambarkan keadaan karyawan yang merasa senang dirinya terbenam secara total, berkonsentrasi tinggi, dan serius dalam melakukan pekerjaannya. Di saat melakukan pekerjaannya, mereka cenderung membuat waktu berlalu dengan begitu cepat sehingga mereka merasa sulit untuk melepaskan atau memisahkan diri dengan pekerjaan. (Perrin, 2003; Schaufeli dan Bakker, 2003).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *Employee Engagement* menurut Schaufeli (2003) yang terdiri dari tiga elemen yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Jadi bagaimana kebijakan organisasi atau

perusahaan mampu atau tidak dalam menyelaraskan antara aspek-aspek *employee engagement* tersebut.

5. Indikator-indikator *Employee Engagement*

Sirota mengembangkan survey untuk mengukur tingkat *employee engagement* karyawan dengan melihat dua aspek yakni apa yang diinginkan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya, serta aspek *leadership* yang dilakukan pemimpin dalam perusahaan.

Adapun indikator-indikator yang dimasukkan dalam komponen penilaian survey tersebut adalah :

a. *Equity* (penerapan keadilan)

Karyawan ingin diperlakukan secara adil dalam kaitannya dengan kondisi dasar dalam bekerja. Rasa adil yang diharapkan seperti dalam berhubungan dengan orang lain dan standar minimal pribadi atau sosial. Artinya benefit yang diterima dianggap adil atau sebanding dengan pekerjaan yang dikerjakan dan cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi karyawan. Selain itu, rasa adil ini juga dapat dibandingkan dengan karyawan lain baik di perusahaan yang sama maupun di perusahaan lain dengan level yang sama.

Kourdi (2009) menjabarkan bahwa *equity* dapat dilihat dari tiga aspek yakni *physiological*, *economic*, dan *psychological* (sesuai dengan yang digunakan dalam *Sirota Survey Intelligence*) seseorang dalam kaitannya dengan kondisi dasar dalam bekerja.

1) Kondisi Kerja (Aspek Fisiologis)

Ini lebih menekankan kepada kondisi lingkungan kerja yang dialami karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang memberikan

kenyamanan dan keamanan akan membuat karyawan merasa kebutuhan dasarnya dalam bekerja telah terpenuhi sehingga terdapat indikasi bahwa lingkungan kerja yang diperoleh karyawan sudah adil

2) Kompensasi (Aspek Ekonomis)

Ini lebih menekankan kepada kompensasi atas apa yang telah dilakukan karyawan. Penerapan keadilan dalam kompensasi ini dapat dilihat dari apakah karyawan merasa bahwa gaji dan tunjangan yang ia dapatkan sudah sesuai dengan hasil kerja yang ia lakukan. Jika gaji dan tunjangan yang diberikan sudah sesuai maka penerapan keadilan dalam aspek ekonomis sudah baik.

3) Perasaan adil (Aspek Psikologis)

Ini lebih menekankan kepada perasaan karyawan tentang keadilan. Apabila karyawan telah merasa diperlakukan secara adil dan hormat di tempat kerja, maka penerapan keadilan dalam aspek psikologis sudah baik.

b. *Achievement* (Pengkakuan)

Karyawan akan antusias dalam bekerja jika dirinya mendapatkan pengakuan yang baik dari perusahaan. Dalam hal ini karyawan ingin memperoleh kebanggaan karena dapat menyelesaikan tugas penting dan selesai dengan baik, menerima pengakuan atas prestasinya, dan ikut merasa bangga atas apa yang dapat dicapai perusahaan.

Kourdi (2009) menjabarkan bahwa dalam mengukur *achievement*, *Sirota Survey Intelligence* menggunakan beberapa indikator untuk melihat apakah karyawan mendapatkan pengakuan yang pantas. Indikator-indikator

tersebut adalah tantangan dalam pekerjaan, kesempatan untuk bertumbuh, kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan, perasaan akan pentingnya pekerjaan, penghargaan atas kinerja dan perasaan bangga pada perusahaan.

c. *Camaraderie* (Hubungan kekerabatan)

Karyawan akan antusias dalam bekerja jika ia merasakan kehangatan dalam hubungan kekerabatan di lingkungan kerjanya. Hubungan kekerabatan yang hangat berarti terjalin hubungan yang kooperatif dengan rekan kerja, adanya perasaan memiliki terhadap komunitas, serta perasaan saling memiliki antar kolega yang kuat.

Sirota Survey Intelligence mengukur *camaraderie* melalui beberapa aspek seperti hubungan dengan rekan kerja, kerjasama antar rekan dalam satu unit kerja, kerjasama lintas unit kerja. dan kerjasama dengan departemen lain dalam perusahaan secara keseluruhan (Kourdi, 2009).

d. *Leadership* (Kepemimpinan)

Kepemimpinan mempunyai definisi yang luas. Para ahli memiliki pandangannya masing- masing dalam mengartikan kepemimpinan. Robbins & Judge (2008) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan proses yang mencakup pemberian motivasi karyawan pengaturan orang, pemilihan saluran komunikasi yang paling efektif, dan penyelesaian konflik. Sementara itu Stogdill (Putra, 2009) menjelaskan bahwa kepemimpinan juga merupakan proses mempengaruhi kegiatan kelompok, dengan maksud untuk mencapai tujuan dan prestasi kerja. Menurut Development Dimensions International (Markos dan Sridevi, 2010), untuk menciptakan engagement yang tinggi, seorang manajer harus melakukan beberapa hal, diantaranya:

- 1) Menyelaraskan dengan strategi usaha;
- 2) Mempromosikan dan mendorong kerja sama tim dan kolaborasi;
- 3) Membantu karyawan untuk tumbuh dan berkembang; dan
- 4) Memberikan dukungan dan pengakuan dengan sesuai.

D. Hubungan Antar Variabel

Hubungan Antara *Employee Engagement* Dengan Kinerja Karyawan

Employee engagement menjadi topik yang paling di bicarakan dalam beberapa tahun terakhir diantara perusahaan konsultan dan media bisnis terkenal (Saks, 2006). *Employee Engagement* atau rasa keterikatan karyawan terhadap pekerjaan atau organisasinya adalah hal yang sangat penting bagi organisasi dan menjadi faktor penentu di balik tinggi rendahnya kinerja bisnis suatu perusahaan (Triple Creek Associates, 2007). Secara umum *employee engagement* dapat didefinisikan sebagai tingkat komitmen dan keterikatan karyawan yang dimiliki terhadap organisasi dan nilai nilai yang diterapkan dalam organisasi.

Perasaan positif dan rasa antusias yang tinggi terhadap pekerjaan dapat disebut dengan *employee engagement*. Karyawan yang memiliki *engagement* yang baik cenderung dapat meningkatkan kinerja. Penelitian yang lain telah menemukan hubungan positif antara *employee engagement* dan kinerja karyawan. Perusahaan dengan karyawan yang *engaged* memiliki retensi karyawan yang tinggi hasil dari menurunnya *turn over* karyawan, mengurangi niat untuk keluar dari perusahaan, meningkatkan produktivitas, profitabilitas, pertumbuhan dan kepuasan pelanggan (Markos, Sridevi 2010).

Sejumlah studi menunjukkan bahwa cara penting untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah fokus pada pengembangan *employee engagement*. Penelitian (Christian et al, 2011; Fleming dan Asplund, 2007; Kaya et al, 2010; Richman, 2006; Macey dan Schneider, 2008; Holbeche dan Springett, 2003; Leiter dan Bakker, 2010) dalam jurnal (Muliawan, 2017) menunjukkan bahwa adanya pengaruh level yang tinggi pada *employee engagement* terhadap kinerja kerja, kinerja tugas, dan *organizational citizenship behaviour*, *produktifitas*, *discretionary effort*, *affective commitment*, *continuance commitment*, *levels of psychological climate*, and layanan pelanggan.

Manfaat dari *employee engagement* diungkapkan oleh Siddhanta dan Roy (2010) yang menyatakan bahwa *employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang menjadi akibat dari terciptanya *employee engagement* yang tinggi. Hal tersebut diungkapkan pula oleh Robinson et al. (dikutip oleh Little, 2006) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kaitan kuat dengan perusahaan akan meningkatkan performansi dalam pekerjaannya untuk keuntungan perusahaan (Ramadhan & N Sembiring, Jurnal Manajemen Indonesia, Vol. 14 – no.1 April 2014).

Karyawan yang merasa terikat adalah yang merasa benar-benar terlibat dan memiliki antusias akan pekerjaan dan organisasinya. Keterikatan adalah kemauan dari kemampuan untuk berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan, yakni pada kondisi karyawan mau berupaya keras menuntaskan

pekerjaannya dan menggunakan segenap pikiran dan energinya bahkan rela untuk lembur.

Menurut Schaufeli et al dalam Bakker and Leiter (2010), “*engaged employees have a sense of energetic and effective connection with their work activities, and they see themselves as able to deal well with the demands of their jobs. Job Engagement is defined as a positive, fulfilling work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption*”. Hal tersebut dapat diartikan bahwa karyawan yang terikat memiliki energi dan memiliki hubungan yang efektif dengan aktivitas pekerjaan mereka dan mereka merasa mampu untuk menyelesaikan segala tuntutan pekerjaan. Keterikatan tersebut diartikan sebagai hal positif yang berhubungan dengan pekerjaan, dan dikarakteristikan dengan vigor, dedication, dan absorption.

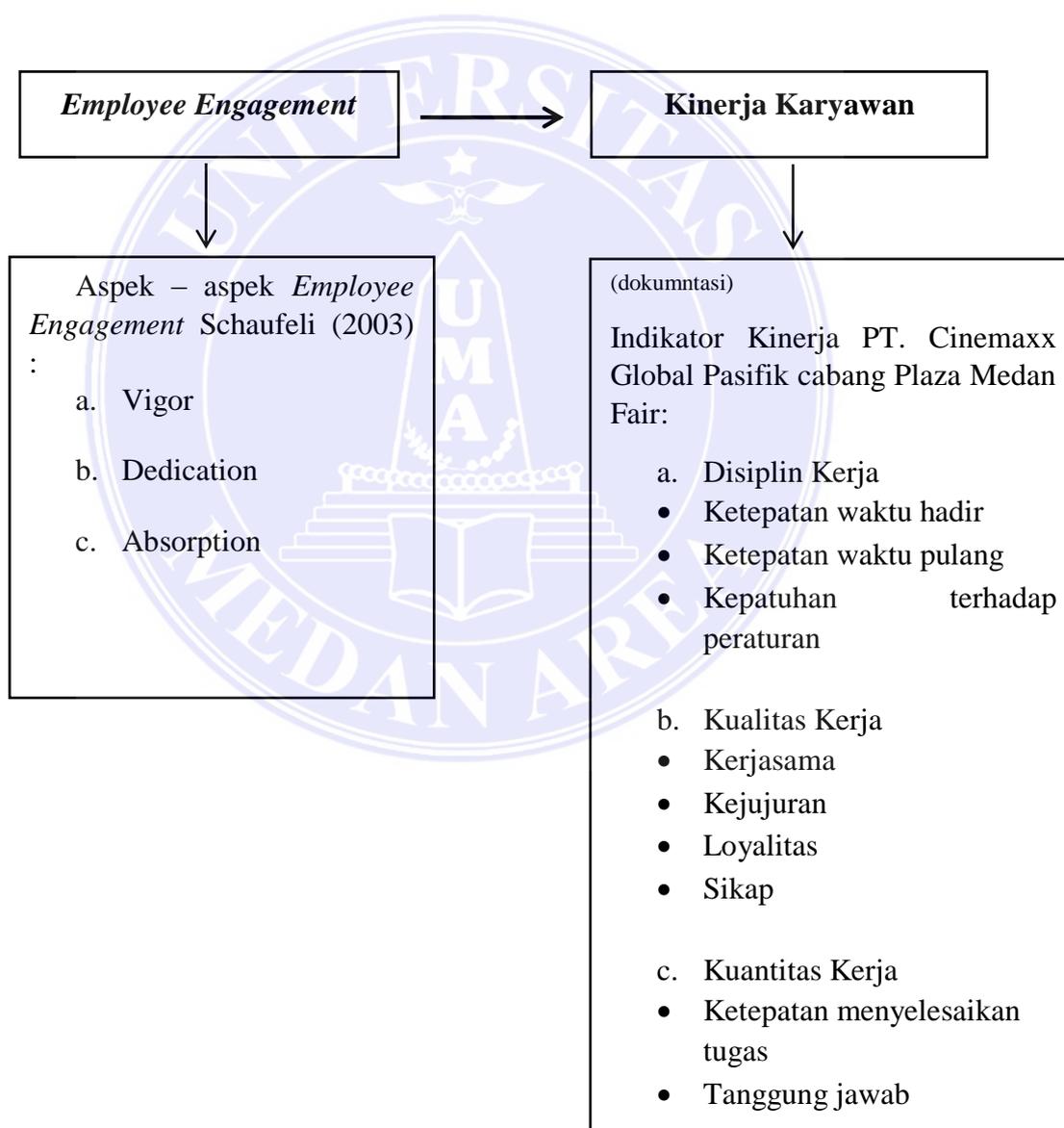
Hal ini jelas bahwa *employee engagement* sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan yang dihasilkan. Kinerja sendiri diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai & Basri, 2004). Jika dilihat dari sudut pandang yang lain kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya (Robbins, 2011).

E. Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa variabel *Employee Engagement* (X) berhubungan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan kajian teori, maka kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut:

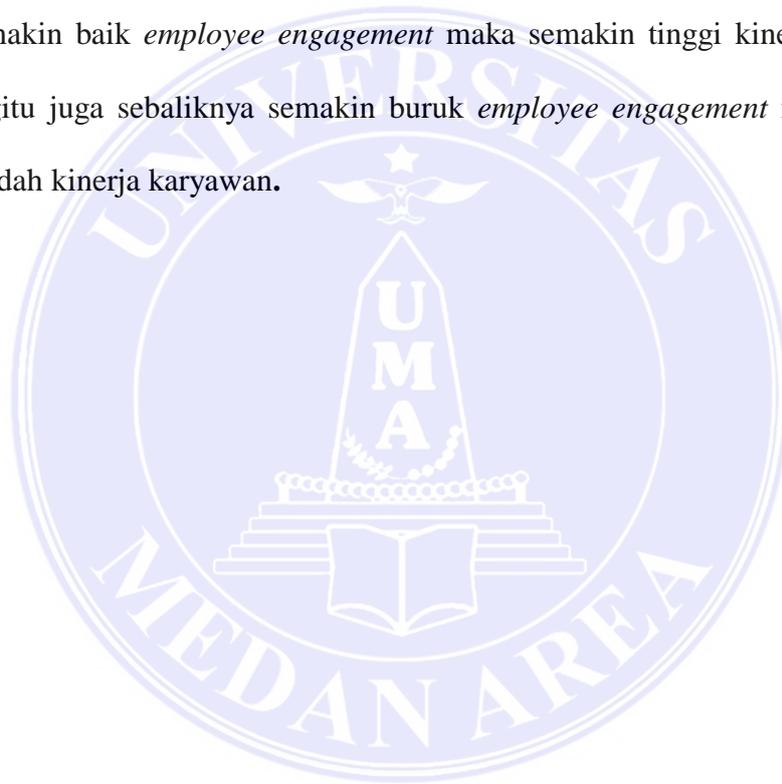
Gambar 1
Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Suryani dan Hendryadi (2015) menjelaskan bahwa “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan”. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu, hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “ Ada hubungan positif *employee engagement* dengan kinerja karyawan”. Dengan asumsi semakin baik *employee engagement* maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya semakin buruk *employee engagement* maka semakin rendah kinerja karyawan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Menurut Creswell (2014) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan pendekatan untuk menguji teori objektif dengan menguji hubungan antar variabel. Desain penelitian ini ialah korelasional yang merupakan jenis penelitian non experimental dimana peneliti mengukur dua variabel dan menilai hubungan statistik dengan sedikit atau tanpa mengendalikan variabel asing.

Penelitian ini menjelaskan hubungan dipengaruhi dan mempengaruhi dari variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala (Kuncoro, 2003). Pada penelitian ini akan menjelaskan hubungan antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan. Variabel yang mempengaruhi adalah *Employee Engagement* sedangkan variabel yang dipengaruhi adalah kinerja karyawan.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

1. **Variabel Bebas (Variabel Independen)** Variabel bebas merupakan salah satu variabel yang punya pengaruh besar terhadap variabel lainnya.
2. **Variabel Terikat (Variabel Dependent)** Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel ini juga akrab

disapa dengan kata variabel output, variabel efek, variabel terpengaruh dan lain – lain.

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

- a. **Variabel Bebas** : Variabel bebas (independen) yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Employee Engagment*.
- b. **Variabel Terikat** : Variabel terikat (dependen) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

C. Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional variabel tersebut sebagai berikut :

a. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai perusahaan akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan individu ataupun kelompok. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan di ungkap melalui data yang peneliti dapatkan berupa dokumentasi yang diterapkan perusahaan PT. Cinemaxx Global Pasifik cabang Plaza Medan Fair yang di nilai selama enam bulan sekali dan meliputi 3 indikator yaitu : disiplin kerja, kuantitas dan kualitas karyawan.

b. *Employee Engagement*

Employee engagement adalah perasaan positif dan rasa antusias yang tinggi terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki *engagement* tinggi cenderung lebih memiliki kinerja yang baik karena memiliki

perasaan yang positif dan tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban. Keterikatan tersebut diartikan sebagai hal positif yang berhubungan dengan pekerjaan. Data mengenai *employee engagement* diperoleh melalui skala angket *employee engagement* yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek *employee engagement* yaitu *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption*.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari tetapi meliputi seluruh karakteristik/ sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik PMF yang berjumlah 47 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk

populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Dari jumlah populasi penelitian sebanyak 47 orang maka digunakan teknik total sampling, Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 47 orang yaitu seluruh karyawan.

E. Pengumpulan Data

1. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi atau data yang mendukung tujuan penelitian ini, maka peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

- a. Data Primer. Data primer merupakan informasi yang didapatkan dari sumber-sumber primer yakni asli informasi dari responden (Wardiyanta, 2013). Dalam penelitian ini, Peneliti secara langsung turun kelapangan dengan menyebarkan kuisisioner yang berbentuk formulir pernyataan-pernyataan variabel *employee engagement* dengan menggunakan skala Likert, sumber data primer yang diperoleh dari seluruh karyawan PT.Cinemaxx Global Pasifik cabang Plaza Medan Fair .
- b. Data Sekunder. Data Sekunder merupakan informasi yang didapatkan dari responden secara tidak langsung, tetapi didapatkan

dari pihak ketiga yang berupa dokumen-dokumen yang ada pada instansi tersebut (Wardiyanta, 2013). Dalam penelitian ini, Peneliti mengumpulkan data sekunder dari perusahaan berupa profil perusahaan, ketenagakerjaan perusahaan, dan data penilaian kinerja karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik cabang Plaza Medan Fair.

2. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini yaitu:

- a. Skala *Employee Engagement*. Skala pengukuran merupakan seperangkat aturan yang diperlukan untuk mengkuantitatifkan data dari pengukuran suatu variable. Dalam melakukan analisis statistik, perbedaan jenis data sangat berpengaruh terhadap pemilihan model atau alat uji statistik. Tidak sembarangan jenis data dapat digunakan oleh alat uji tertentu. Ketidaksesuaian antara skala pengukuran dengan operasi matematik/peralatan statistik yang digunakan akan menghasilkan kesimpulan yang bias dan tidak tepat/relevan, (Agusty, 2006).

Menurut Ghozali (2016) Skala yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala model Likert. Skala Likert merupakan skala yang paling banyak digunakan, karena skala ini dapat dinilai setuju atau tidak setuju. Penilaian antara setuju dengan tidak setuju dapat dibagi menjadi empat kategori. yang dapat dikelompokkan menjadi 2 pernyataan yaitu favorable dan unfavorable. Sistem penilaian keempat kategori tersebut, untuk

pernyataan yang favourable, yaitu: sangat setuju (SS) nilai 4, setuju (S) nilai 3, tidak setuju (TS) nilai 2, sangat tidak setuju (STS) nilai 1. Kemudian untuk pernyataan unfavourable, yaitu: sangat setuju (SS) nilai 1, setuju (S) nilai 2, tidak setuju (TS) nilai 3, sangat tidak setuju (STS) nilai 4.

Variabel	Aspek	Indikator	Butir-butir pernyataan	Jumlah
<i>Employee engagement</i>	<i>Vigor</i>	Kekuatan fisik	1,2,3,4,5,6,7,16,17,18,19,20,21,22	14
		Kekuatan mental		
	<i>Dedication</i>	Perasaan antusias dalam bekerja	8,9,10,11,23,24,25,26	8
	<i>Absorption</i>	Kemampuan memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya	12,13,14,15,27,28,29,30	8

Table 3.1 Kisi-Kisi Instrumen *Employee Engagement*

b. Dokumentasi Kinerja Karyawan

Dokumentasi menurut sugiyono, (2015) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah.

Dokumentasi kinerja yang dapat di tulis oleh penulis adalah penilaian kinerja PT. Cinemaxx Global Pasifik cabang Plaza Medan Fair yang dimana karyawan ditentukan melalui penilaian dimana setiap enam bulan sekali Manager menilai keseluruhan karyawan.

Dilihat dari interval nilai yang diberi nilai kategori (A) Tinggi (111-150), (B) Sedang (81-110) dan kategori (C) (51-80) penilaian ini di nilai berdasarkan 3 indikator KPI (*key performance indicator*) yang di

terapkan oleh perusahaan PT. Cinemaxx Global Pasifik cabang Plaza Medan Fair yaitu : pada kategori A (Tinggi) diperoleh apabila seorang karyawan memenuhi 3 indikator KPI yang telah ditetapkan, selanjutnya pada kategori B (Sedang) diperoleh apabila seorang pegawai memenuhi 2 dari 3 indikator KPI yang telah ditetapkan, dan untuk kategori C (Rendah) diperoleh apabila seorang pegawai hanya memenuhi 1 dari 3 indikator KPI yang telah ditetapkan.

Varibel	Aspek	Indikator
Kinerja Karyawan	Displin kerja	Ketepatan waktu hadir
		Ketepatan waktu pulang
		Kepatuhan terhadap peraturan
	Kualitas kerja	Kerjasama
		Kejujuran
		Loyalitas
		Sikap
	Kuantitas kerja	Ketepatan menyelesaikan tugas
Tanggung jawab		

Table 3.2 Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan

F. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Cinemaxx Global Pasifik cabang Plaza Medan Fair. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan data dokumentasi kinerja karyawan, dimana yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tentang *employee engagement* di tempat tersebut dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Kuisisioner yang digunakan adalah Kuisisioner tertutup, sehingga reponden hanya memilih jawaban yang telah disediakan.

1. Uji Instrumen

a. Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Arikunto (2010) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuai instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti validitas rendah. Teknik yang digunakan untuk mengetahui kesejajaran adalah teknik korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson.

Menurut Riduan (2010) rumus korelasi product moment adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

R_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y, dua variabel yang dikorelasikan.

$\sum x$ = Jumlah skor item

$\sum y$ = Jumlah skor total (seluruh item)

N = Banyaknya data

Apabila r hitung > r tabel dengan df = n-2, maka kesimpulannya item kuesioner tersebut valid. Apabila r hitung < r tabel dengan df = n-2, maka kesimpulannya item kuesioner tersebut tidak valid.

b. Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang

sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama. Untuk menguji reliabilitas sampel ini digunakan tes keandalan Alpha Cronbach yang akan menunjukkan ada tidaknya konsistensi.

Menurut Arikunto (2010) rumus uji reliabilitas Alpha Cronbach adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left\{ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right\}$$

Keterangan :

r_{11} = Nilai Reliabilitas

k = Jumlah item

$\sum S_i$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

S_t = Varians total

Jumlah varians skor tiap-tiap item dapat dicari dengan rumus sebagai berikut (Arikunto, 2010)

$$S_i = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

S_i = Varians skor tiap tiap item

$\sum x$ = Jumlah skor

N = Jumlah responden

Setelah diperoleh r hitung selanjutnya untuk dapat dipastikan instrument reliabel atau tidak, r hitung dibandingkan dengan r tabel untuk taraf kesalahan 5% maka dapat disimpulkan instrumen tersebut reliabel dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

Menurut Arikunto (2010) kriteria penafsiran mengenai indeks reliabilitas instrumen sebagai berikut :

1. Antara 0,800 – 1,000 : tinggi
2. Antara 0,600 – 0,800 : cukup

3. Antara 0,400 – 0,600 : agak rendah
4. Antara 0,200 – 0,400 : rendah
5. Antara 0,000 – 0,200 : sangat rendah.

2. Uji Asumsi

Suatu penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan model-model analisis statistik inferensial untuk menguji hipotesis yang diajukan pada umumnya didasarkan pada anggapan boleh atau dapat dilakukan pengujian atau tidak. Sugiyono (2015) dalam uji asumsi ada pula yang menganggap sebagai uji prasyarat dimana uji prasyarat merupakan suatu bentuk uji pendahuluan atau syarat yang terlebih dahulu dipenuhi sebelum menggunakan suatu analisis yang digunakan untuk menguji dari hipotesis yang diajukan.

- a. Uji Normalitas. Sugiyono (2014), penggunaan statistik parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dulu akan dilakukan pengujian normalitas data. Peneliti menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov menggunakan *spss 21*. Data akan memiliki distribusi normal jika $p/sig \geq 0,05$. Hadi (2004)

Rumus Uji Kolmogorov Smirnov yaitu :

$$D = \mathit{maks}|F_t - F_s|$$

Keterangan :

F_t = probabilitas kumulatif normal
 F_s = probabilitas kumulatif empiris

- b. Uji Linearitas. Uji linearitas digunakan untuk memenuhi syarat pada analisis regresi yang mengharuskan adanya hubungan fungsional antara

X dan Y pada populasi yang linear. Hadi (2004) uji linearitas dapat dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F_{reg} = \frac{RJK_{reg}}{RJK_{res}}$$

Keterangan :

F_{reg} = harga bilangan F untuk garis regresi

RJK_{reg} = rerata jumlah kuadrat garis regresi

RJK_{res} = rerata jumlah kuadrat residu

3. Teknik Analisis data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik untuk menguji variabel independen terhadap variabel dependen. Oleh karena itu penelitian yang berhipotesis statistik adalah penelitian yang menggunakan sampel. Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan diolah dengan metode statistik. Metode analisis data ini dibantu dengan menggunakan program *SPSS versi 21*.

Hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji dengan statistik parametris antara lain dengan menggunakan Analisis Uji Korelasi *Pearson Product Moment*.

Menurut Riduan (2010) rumus Korelasi *Product Moment* :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

R_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y, dua variabel yang dikorelasikan.

$\sum x$ = Jumlah skor item

$\sum y$ = Jumlah skor total (seluruh item)

N = Banyaknya data



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis maka dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Ada hubungan signifikan antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan, dimana diperoleh dari analisis korelasi *Pearson Product Moment* yaitu nilai koefisien korelasi sebesar 0,409 dengan signifikansi $p = 0,004 < 0,05$ yang artinya semakin baik *employee engagement* maka semakin tinggi kinerja karyawannya. Sebaliknya jika *employee engagement* buruk maka kinerja karyawan akan semakin rendah. Koefisien Determinan (R^2) memiliki nilai sebesar 0,167. Artinya sumbangan efektif yang diberikan oleh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan sebesar 16,7%.
2. Nilai rata-rata untuk kinerja karyawan diperoleh nilai mean empirik (98,36). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tergolong sedang. Sedangkan hasil yang diperoleh untuk *employee engagement* yaitu *mean empirik* (98,11) > nilai *mean hipotetik* (72,5) dengan selisih lebih dari 1SD. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* tergolong tinggi.

B. Saran

Berikut ini dapat diberikan beberapa saran kepada beberapa pihak, sebagai berikut :

1. Saran kepada subjek penelitian

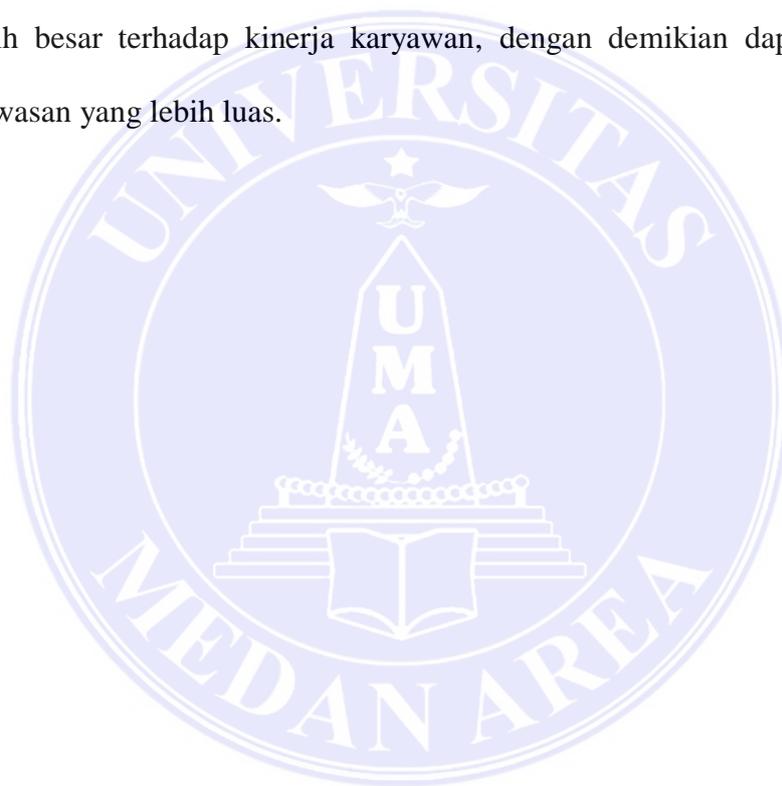
Disarankan kepada karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik cabang Plaza Medan Fair adalah untuk meningkatkan kinerja. Diharapkan kepada karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja, gigih dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu memberikan pelayanan terbaik kepada penonton, serta lebih menaati peraturan perusahaan agar tercapainya standarisasi *Sales Per Hour* (SPH) yang dapat mencapai prestasi dalam bekerja.

2. Saran kepada perusahaan

Disarankan kepada perusahaan agar merancang sebuah pelatihan dimana pelatihan tersebut dapat meningkatkan kinerja. Pelatihan lebih diarahkan pada *hard skill* dan *soft skill*. *Hard skill* merupakan keterampilan yang diperlukan untuk suatu pekerjaan pada seluruh karyawan seperti *programming* komputer, akuntansi, kemampuan berbahasa asing, dan *selling skill*. Sedangkan, pada arah *soft skill* merupakan pengembangan SDM seperti kemampuan berkomunikasi, kemampuan memecahkan masalah, kemauan berkolaborasi, kemauan menerima *feedback*, dan lain sebagainya. Setelah melakukan pelatihan di perusahaan, maka dilakukan evaluasi untuk mengetahui sejauh mana proses yang diperoleh dari pelatihan tersebut, dimana pelatihan ini mampu membangkitkan kembali motivasi dan sebagai pembelajaran bagi kinerja karyawan untuk lebih mengenal potensi diri.

3. Saran kepada peneliti selanjutnya

Melihat banyaknya kekurangan dalam penelitian ini, maka diharapkan kepada peneliti selanjutnya tidak hanya terpaku pada faktor-faktor dalam penelitian ini, namun dapat menambah faktor-faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti halnya faktor keadilan organisasional, komitmen organisasi, kepuasan kerja, pelatihan, pemberian insentif, kompetensi sumber daya manusia, dan faktor lainnya yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan, dengan demikian dapat menambah wawasan yang lebih luas.



DAFTAR PUSTAKA

- Agusty Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Aksan, Hermawan. (2011). *Pendidikan Budaya dan Karakter Bangsa*. Bandung: Nuansa Cendekia.
- Akbar, S. (2013). *Instrumen Perangkat Pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Anitha, J. (2014). *Determinants of Employee Engagement and their Impact on Employee Performance*. 63(3). *International Journal of Productivity and Performance Management*. pp. 308-323.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ario, wirotmoko. (2012). *Pengaruh Kegiatan Ekstrakurikuler Robotika Terhadap Kecerdasan Emosional Di SMK Negeri 3 Yogyakarta*. *Jurnal Penelitian* Hal 8.
- Bakker, A. B, Demerouti, E. (2006). *The Job Demands-Resources Model: State of The Art*. *Journal of Managerial Psychology*. Volume 22, No. 3.
- Bakker dan Demerouti (2008). *Using the Job Demand-Resources Model to Predict Burnout and Performance*. *Journal of Human Resource Management*. 43(1). 83-104.
- Bakker, Arnold. B., Leiter, Michael. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Bambang Guritno dan waridin (2005). *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74
- Carpenter, W. T., (2007). *Conceptualizing Schizophrenia Through Attenuated Symptoms in the Population*, *American Journal of Psychiatry*, 167, 9.
- Creswell, John W. (2014). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Desai, Malavika, Dkk. (2010). *A Study On Employee Engagement In Two Indian Business*. *Asian Journal Of Management Research Online Open Access Publishing Platifrom For Management Research*.
- Gallup (2004). *Gallup study: "engaged employees insipire company innovation: national survey finds that passionate workers are most likely to drive organisations forward"*, the Gallup Mangement Journal.
- Gallup. (2006), *'Gallup study: engaged employees inspire company innovation: national survey finds that passionate workers are most likely to drive organizations forward'*, The Gallup Management Journal, [http://gmj.gallup.com/content/24880/Gallup Study Engaged Employees Inspire Company.aspx](http://gmj.gallup.com/content/24880/Gallup+Study+Engaged+Employees+Inspire+Company.aspx).
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

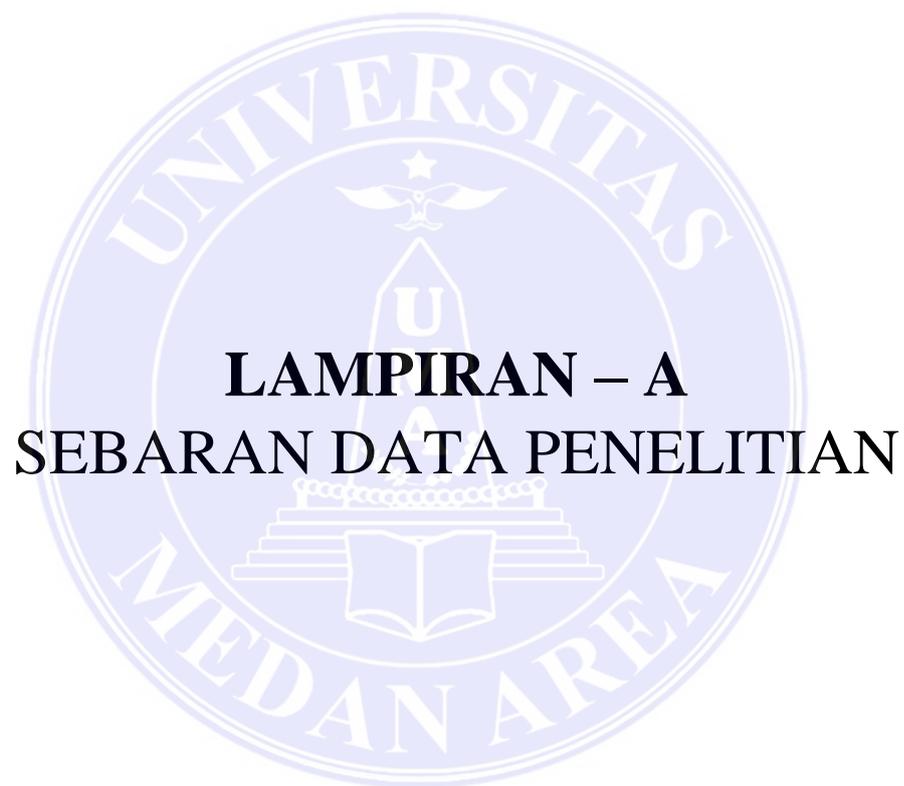
- Haid, M. & Sims, J. (2009). *Employee engagement: maximizing organizational performance*. Philadelphia: Right Mangement Inc.
- Hakim, Abdul. (2006). *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165- 180.
- Hallberg, U.E. & Schaufeli, W.B. (2006). "Same same" but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment?. *European Psychologist*, 11, 119-127.
- Hartijasti. (2002). *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: Erlangga.
- Handoyono, Agnes Wahyu. Dkk. Vol. 5 No. 1. (2016). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TIRTA REJEKI DEWATA*. Jurnal AGORA. Universitas Kristen Petra. Surabaya.
- Hasibuan, Malayu (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- <http://www.hukumonline.com> (data diakses tanggal 1 februari 2009, pukul 07.10).
- Kotler, Philip Jhon dan Heskett L. James. (2006). *Corporate Culture And Performance*. Jakarta: PT. Prehalindo.
- Kruse, Kevin (2012). *What is Employee Engagement*. [Online]. Tersedia : <http://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2012/06/22/employeeengagementwhat-and-why/> [05 September 2015].
- Jewell, L. N. & Siegal, M., (1998). *Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Penerapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah Di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, Dan Organisasi*. ed-2, hal 529. Jakarta: Arcan.
- Kahn, W.A. (1990). *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*, *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (2008: 629). Jakarta: Balai Pustaka.
- Kordi, K Ghufron dan Andi Baso Tancung. (2009). *Pengelolaan Kualitas Air dalam Budidaya Perairan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kuncoro, Mudrajat, (2007), *Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Lockwood, N. (2007). *Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage HR Strategic Role*. *SHRM Research*, h 1-11.
- Manulang. (2002). *Manajemen Personalia*, Jakarta ; Ghalia Indonesia.
- Manullang. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). *Employee Engagement: The Key To Improving Performances*. *International Journal of Business and Management*. 5 No. 12, 89-96.
- Margaretha, M. & Saragih, S.R. (2008). *Employee Engagement: Upaya Peningkatan. Kinerja Organisasi*. Makalah dalam The 2nd National Conference.
- Masrukhin dan Waridin. (2004). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.

- Macey W.H and Schneider B. (2008). *The Meaning of Employee Engagement. Industrial and Organizational Psychology*, 1.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Meida Rachmawati. Dosen STIE AMA Salatiga and Management, Vol. 5, No. 12, December 2010) *employee engagement*.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Muliawan, Yudi. Dkk. Vol. 14 No. 2. (2017). *Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Badja Baru Palembang*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan. Palembang.
- Ng M, Freeman MK, Fleming TD, et al. *Smoking Prevalence and Cigarette Consumption in 187 Countries, 1980-2012*. JAMA. 2014;311(2):183-192.
- Nisfiannoor, Muhammad. (2009). *Pendekatan Statistika Modern*. JAKARTA: Salemba Humanika.
- Ologbo, A. C., & Sofian, S. (2013). *Individual and Organizational Factors of Employee Engagement on Employee Work Outcomes*, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*.3(3), 1-9.
- Perrin T. (2003). *Working Today: Understanding What Drives Employee Engagement*. The 2003 Towers Perrin Talent Report U.S Report.
- Prawirosentono, Suyadi. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFPE.
- Puspa, Deisyia Monika. Vol. 15 No. 2. (2018). *Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Generasi Y (Studi Pada Bank BRI Kab. Wonosobo)*. Jurnal Manajemen Indonesia. Universitas Telkom. Bandung.
- Putra, R. G., Bastari, M.V., dan Kartika, E.W. (2009). *Pengaruh Employee Engagement Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator di Restoran X Surabaya*. Surabaya: Manajemen Perhotelan, Universitas Kristen Petra.
- Rahmasari, M. (2013). *Employee Engagement Sebagai Kunci Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Among Makarti, Vol.6 No.12, p.52-65.
- Ramadhan, N., & Sembiring, Jafar., (2014), *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT telekomunikasi Indonesia*, tbk, Jurnal Manajemen Indonesia.
- Richard McBain. (2007). *People Management. Teori dan Strategi. (Tantangan dan Peluang)*. Jakarta. Kencana Perdana Media Group.
- Riduwan. (2010). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru, Karyawan, dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Riniwati, Harsuko. (2011). *“Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM”*. UB Press: Malang.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke-2. Jakarta : Rajawali Pers.

- Robbins, P. Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia*. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89.
- Robbinson, D., Perryman, S. and Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement. Brighton, Institution for Employment Studies*.
- Saks, A.M. (2006). *Antecedents And Consequences Of Employee Engagement*. Journal of Managerial Psychology Vol. 21 No. 7, 2006.
- Schaufeli, W.B. dan Bakker, A.B. (2004). "Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sampel study." Journal of Organizational Behavior. 25, 293-31.
- Schaufeli W.B, Bakker A.B. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale (UWES) Preilinary Manual. Occupational Health Psychological Measurement*.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta. Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja :Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Siddhanta, Abhijit dan Roy, Debalina. (2010). *Employee Engagement – Engaging the 21st Century Workforce*. [23 Februari 2017].
- Suryani & Hendryadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenada. Media Group.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2007). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. Sugiyono. (2011). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Susilo, dkk. (2014). *Riset kualitatif dan aplikasi penelitian ilmu keperawatan, analisis data dengan pendekatan Fenomenologi, Colaizzi dan perangkat lunak N-Vivo*. Jakarta: Trans info medika.
- Sutrisno, 2001. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*, Edisi Pertama Cetakan Kedua, Ekonisia, Yogyakarta.
- Drs.Wardiyanta, M.Hum, (2006), *Metode Penelitian Pariwisata*, CV. Andi Offset, Yogyakarta.

- Waridin. (2006). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yamin Sofyan, Kurniawan Heri. (2009). *SPSS COMPLETE: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan software SPSS*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Muliawan, Yaudi. (2017). Vol. 16 No.2. *Pengaruh Keterikatan Karaywan (Employee Engagement) dengan Kinerja Karyawan Di Bandar Baru Palembang*, Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan.
- Zainur, Roziqin Muhammad (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.





DATA MENTAH SKALA EMPLOYEE ENGAGEMENT

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	JLH	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	88	
3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	98	
4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92	
5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	85	
6	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	84	
7	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	89	
8	3	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	101	
9	3	2	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	91	
10	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	1	2	90	
11	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	1	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	103	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	107	
13	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	81	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	2	1	2	3	97	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	82	
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111	
19	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	95	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	
21	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	98	
22	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	89	
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	100

DATA MENTAH KINERJA KARYAWAN DIPEROLEH DARI PERUSAHAAN

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	JLH
1	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	5	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	110
2	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	112
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	5	5	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	100
4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	2	3	95
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	86
6	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	83
7	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
8	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	74
9	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	102
10	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	4	88
11	3	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	136
12	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	110
13	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	79
14	4	4	4	3	4	3	2	2	2	3	3	5	2	4	4	3	3	2	2	2	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	97
15	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	125
16	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	115
17	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	65
18	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	4	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	66
19	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	110
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150
21	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135
22	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3	3	2	2	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	105
23	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	100

24	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	113	
25	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	73	
26	3	5	5	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	107	
27	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	1	4	3	3	4	2	2	3	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	75	
28	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	67	
29	3	5	5	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	1	2	3	3	4	3	3	3	3	95	
30	4	5	4	3	4	3	2	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	128	
31	5	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	5	3	2	3	4	4	4	112	
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	75	
33	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	66	
34	4	3	2	4	5	5	4	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	67
35	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	3	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	120
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150
37	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	78	
38	3	5	5	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	77	
39	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	1	1	2	1	2	3	1	69	
40	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	87	
41	3	5	5	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	88	
42	4	5	4	3	4	3	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	4	124	
43	5	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5	3	3	4	5	3	5	3	5	4	5	122	
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	87	
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	2	2	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	96	
46	4	3	2	4	5	5	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	128	
47	3	3	3	3	4	5	5	5	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	89	



VALIDITAS DAN RELIABELITAS *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	47	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,930	,934	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EE01	94,74	132,803	,456	.	,929
EE02	94,51	134,864	,411	.	,929
EE03	94,53	134,776	,489	.	,929
EE04	94,66	134,056	,504	.	,928
EE05	94,64	134,105	,499	.	,928
EE06	94,79	132,432	,580	.	,927
EE07	94,83	131,536	,623	.	,927
EE08	94,74	134,499	,530	.	,928
EE09	94,66	132,751	,567	.	,928
EE10	94,70	133,475	,558	.	,928
EE11	94,70	134,996	,474	.	,929
EE12	94,79	134,128	,453	.	,929

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/1/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)20/1/21

EE13	94,85	133,869	,461	.	,929
EE14	94,89	131,141	,607	.	,927
EE15	95,32	138,222	,070	.	,936
EE16	95,23	126,227	,720	.	,925
EE17	95,21	126,954	,592	.	,927
EE18	94,87	132,679	,447	.	,929
EE19	94,96	130,911	,562	.	,928
EE20	94,66	135,925	,386	.	,929
EE21	94,98	129,804	,642	.	,926
EE22	94,83	129,318	,615	.	,927
EE23	94,91	127,123	,670	.	,926
EE24	94,91	129,340	,705	.	,926
EE25	94,66	129,969	,692	.	,926
EE26	94,70	129,866	,637	.	,927
EE27	94,68	131,135	,695	.	,926
EE28	94,77	129,879	,568	.	,927
EE29	95,06	125,278	,764	.	,924
EE30	95,28	131,900	,404	.	,930

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
98,11	140,706	11,862	30



UJI NORMALITAS

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Employee Engagement	47	98,11	11,862	75	120
Kinerja Karyawan	47	98,36	23,016	65	150

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	JLHKK	JLHEE
N	47	47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	98,36
	Std. Deviation	23,016
Most Extreme Differences	Absolute	,105
	Positive	,105
	Negative	-,074
Kolmogorov-Smirnov Z	,718	,827
Asymp. Sig. (2-tailed)	,681	,501

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



LAMPIRAN - D
UJI LINEARITAS VARIABEL
PENELITIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/1/21

Access From (repository.uma.ac.id)20/1/21

UJI LINEARITAS

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KINERJAKARYAWAN * EMPLOYEEENGAGEMENT	47	100,0%	0	0,0%	47	100,0%

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)		14470,651	26	556,564	1,125	,399
JLHKK * JLHEE	Between Groups	Linearity 4077,384	1	4077,384	8,239	,009
		Deviation from Linearity	10393,267	25	415,731	,840
Within Groups		9898,200	20	494,910		
Total		24368,851	46			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
JLHKK * JLHEE	,409	,167	,771	,594



KORELASI PRODUCT MOMENT

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=KINERJAKARYAWAN EMPLOYEEENGAGEMENT
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Employee Engagement	98,11	11,863	47
Kinerja Karyawan	98,36	23,016	47

Correlations

		KINERJAKARYAWAN	EMPLOYEEENGAGEMENT
KINERJAKARYAWAN	Pearson Correlation	1	,409**
	Sig. (2-tailed)		,004
	N	47	47
EMPLOYEEENGAGEMENT	Pearson Correlation	,409**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	
	N	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

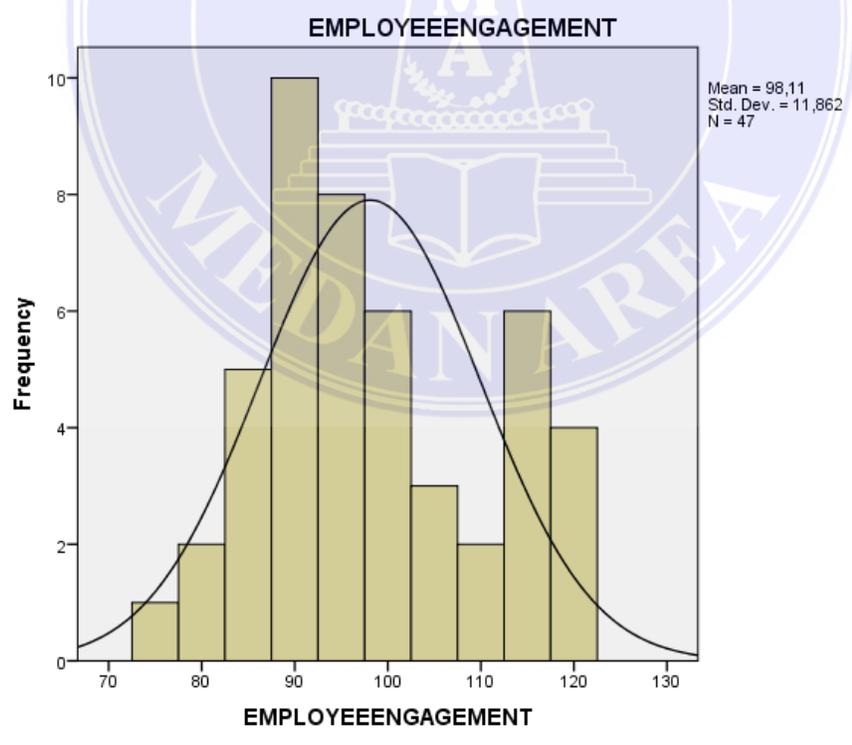
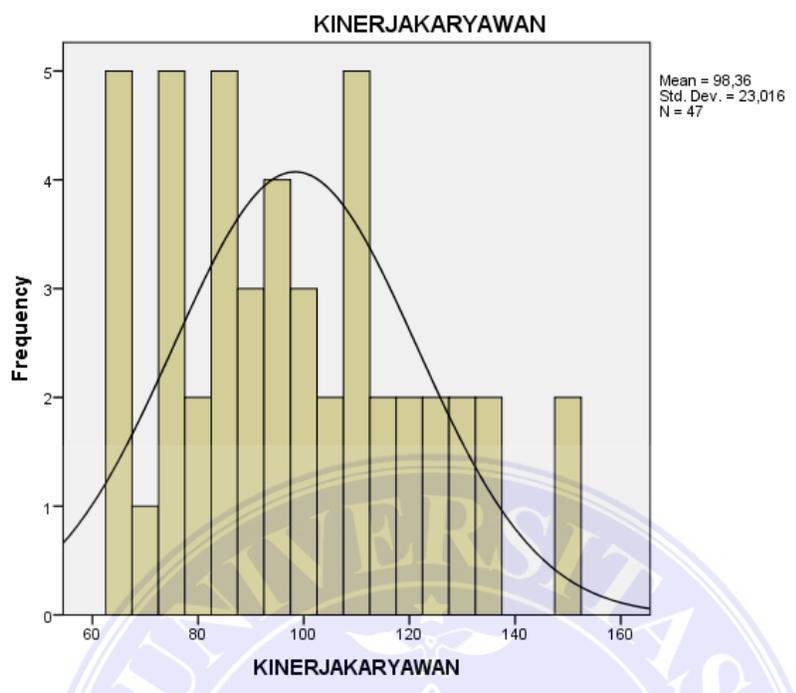
Frequency Table

KINERJAKARYAWAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
65	1	2,1	2,1	2,1
66	2	4,3	4,3	6,4
67	2	4,3	4,3	10,6
69	1	2,1	2,1	12,8
73	1	2,1	2,1	14,9
74	1	2,1	2,1	17,0
75	2	4,3	4,3	21,3
77	1	2,1	2,1	23,4
78	1	2,1	2,1	25,5
79	1	2,1	2,1	27,7
83	1	2,1	2,1	29,8
86	1	2,1	2,1	31,9
87	3	6,4	6,4	38,3
88	2	4,3	4,3	42,6
89	1	2,1	2,1	44,7
95	2	4,3	4,3	48,9
96	1	2,1	2,1	51,1
Valid 97	1	2,1	2,1	53,2
100	2	4,3	4,3	57,4
102	1	2,1	2,1	59,6
105	1	2,1	2,1	61,7
107	1	2,1	2,1	63,8
110	3	6,4	6,4	70,2
112	2	4,3	4,3	74,5
113	1	2,1	2,1	76,6
115	1	2,1	2,1	78,7
120	1	2,1	2,1	80,9
122	1	2,1	2,1	83,0
124	1	2,1	2,1	85,1
125	1	2,1	2,1	87,2
128	2	4,3	4,3	91,5
135	1	2,1	2,1	93,6
136	1	2,1	2,1	95,7
150	2	4,3	4,3	100,0
Total	47	100,0	100,0	

EMPLOYEEENGAGEMENT

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
75	1	2,1	2,1	2,1
81	1	2,1	2,1	4,3
82	1	2,1	2,1	6,4
84	2	4,3	4,3	10,6
85	2	4,3	4,3	14,9
87	1	2,1	2,1	17,0
88	2	4,3	4,3	21,3
89	2	4,3	4,3	25,5
90	1	2,1	2,1	27,7
91	4	8,5	8,5	36,2
92	1	2,1	2,1	38,3
93	3	6,4	6,4	44,7
95	3	6,4	6,4	51,1
97	2	4,3	4,3	55,3
98	3	6,4	6,4	61,7
99	1	2,1	2,1	63,8
100	1	2,1	2,1	66,0
101	1	2,1	2,1	68,1
103	1	2,1	2,1	70,2
106	1	2,1	2,1	72,3
107	1	2,1	2,1	74,5
109	1	2,1	2,1	76,6
111	1	2,1	2,1	78,7
113	1	2,1	2,1	80,9
114	5	10,6	10,6	91,5
119	3	6,4	6,4	97,9
120	1	2,1	2,1	100,0
Total	47	100,0	100,0	





LAMPIRAN – F ALAT UKUR PENELITIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/1/21

Access From (repository.uma.ac.id)20/1/21

SKALA EMPLOYEE ENGAGEMENT

Isilah Identitas Dibawah ini:

Nama :

Umur :

Petunjuk pengisian :

1. Semua aitem ditulis dalam bentuk PERNYATAAN, silahkan memilih salah satu alternative respon yang sudah disediakan pada pilihan jawaban dari pernyataan.
2. Berilah tanda check-list (V) pada penilaian pernyataan yang sesuai dengan pendapat anda.
3. Alternative pilihan respon tersebut adalah :
 - a. SS : Sangat Sesuai
 - b. S : Sesuai
 - c. TS : Tidak Sesuai
 - d. STS : Sangat Tidak Sesuai
4. Tidak ada jawaban yang benar maupun salah, semua jawaban yang anda pilih adalah benar asalkan anda menjawab dengan jujur sesuai dengan kondisi anda

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya bersedia mengerahkan seluruh energi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan				
2	Saya merasa bersemangat ketika bekerja				
3	Saya pantang menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan				
4	Saya mampu memotivasi diri saya meskipun banyak orang yang mengkritik				
5	Saya pantang menyerah dalam menghadapi masalah				
6	Saya mampu menahan diri saat menghadapi peristiwa yang tidak diinginkan				
7	Saya mampu mengendalikan rasa malas				
8	Saya merasa antusias dengan pekerjaan yang diberikan				
9	Saya merasa sebagai bagian dari perusahaan				
10	Saya merasa nyaman dengan lingkungan tempatnya bekerja				
11	Saya merasa turut memiliki andil dalam kesuksesan perusahaan				
12	Saya serius dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan				
13	Saya merasa ada yang kurang ketika tidak masuk kerja				
14	Saya sulit untuk bersikap acuh dengan pekerjaannya				
15	Apabila ada rekan kerja yang melakukan kesalahan, saya mampu menjaga kerahasiaan.				

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/1/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)20/1/21

16	Saya meluapkan amarah saat kesal				
17	Saya mudah gelisah saat menghadapi keadaan mendesak				
18	Saya tergesa-gesa dalam mengambil keputusan				
19	Saya marah dan menolak ketika banyak orang yang mengkritik				
20	Saya mudah menyerah dalam menghadapi masalah				
21	Saya sulit menahan diri saat menghadapi peristiwa yang tidak diinginkan				
22	Saya mudah terpengaruh oleh rasa malas				
23	Saya memilih meluapkan amarah ketika mendengar perkataan yang tidak menyenangkan tentang saya				
24	Saya memilih menunjukkan rasa tidak suka ketika dikritik oleh orang lain				
25	Saya langsung bertindak tanpa berpikir panjang				
26	Saya mudah terpengaruh oleh pikiran buruk yang melintas				
27	Saya bersikap acuh dengan pekerjaan yang diberikan				
28	Saya sangat senang ketika tidak masuk kerja				
29	Saya bertindak sesuai keinginan saya				
30	Saya melampiaskan emosi ketika ada rekan kerja yang melakukan kesalahan kepada saya				



RAHASIA

**FORMULIR EVALUASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN
PT. CINEMAXX GLOBAL PASIFIK CABANG PLAZA MEDAN FAIR**

Identitas karyawan yang dinilai :

Nama Karyawan :
.....

Usia :
.....

Jabatan :
.....

Tahun :
.....

PETUNJUK PENILAIAN :

Berilah nilai dengan memilih angka 1, 2, 3, 4, dan 5 sesuai penilaian anda terhadap karyawan yang dinilai dan menuliskannya pada tabel. Perhatikan arti dari setiap angka (didalam tabel kategorisasi)

Tabel Kategorisasi

ANGKA	KETERANGAN	SIMBOL
5	Baik Sekali	BS
4	Baik	B
3	Cukup	C
2	Kurang	K
1	Kurang Sekali	KS

A. DISIPLIN KERJA

I. KETEPATAN WAKTU HADIR

No	ASPEK	SKOR NILAI (1-5)
1.	Keterlambatan hadir	
2.	Ketepatan waktu datang sebelum jam kerja	
3.	Ketepatan waktu stand by di pos	
SUB TOTAL NILAI		

II. KETEPATAN WAKTU PULANG

No	ASPEK	SKOR NILAI (1-5)
4.	Pulang sebelum akhir jam kerja	
5.	Pulang setelah akhir jam kerja	
6.	Izin pulang dalam bekerja	
SUB TOTAL NILAI		

III. KEPATUHAN TERHADAP PERATURAN

No	ASPEK	SKOR NILAI (1-5)
7.	Memakai seragam lengkap pria/ wanita	
8.	Memakai penople pria/ wanita	
9.	Memakai nick name	
10.	Berpenampilan menarik	
SUB TOTAL NILAI		

B. KUALITAS KERJA**I. KERJASAMA**

No	ASPEK	SKOR NILAI (1-5)
11.	Mampu bekerja sama dengan rekan kerja	
12.	Penyampaian target kepada bawahan	
13.	Pendektan terhadap atasan dengan bawahan	
SUB TOTAL NILAI		

II. KEJUJURAN

No	ASPEK	SKOR NILAI (1-5)
14.	Dapat berkata jujur dengan atasan dan rekan kerja	
15.	Mampu berkata jujur dengan customer	
SUB TOTAL NILAI		

III. LOYALITAS

No	ASPEK	SKOR NILAI (1-5)
16.	Kesukaan terhadap perkerjaan	
17.	Kemauan untuk bekerja sama	
SUB TOTAL NILAI		

IV. SIKAP

No	ASPEK	SKOR NILAI (1-5)
18.	Mampu melayani customer dengan baik	
19.	Menghormati dan menghargai atasan kerja	
20.	Mampu bekerjasama dengan tim	
SUB TOTAL NILAI		

C. KUANTITAS KERJA**I. KETEPATAN MENYELASAIKAN TUGAS**

No	ASPEK	SKOR NILAI (1-5)
21.	Kemampuan mencapai target	
22.	Penguasaan harga produk/jasa	
23.	Kemampuan mencapai Sales Per Hour / SPH	
24.	Kemampuan menawarkan snaxx dengan customer	
25.	Menyiapkan pesanan dengan tepat waktu	
26.	Handal promosi	
SUB TOTAL NILAI		

II. TANGGUNG JAWAB

No	ASPEK	SKOR NILAI (1-5)
27.	laporan keuangan	
28.	Pendelegasian tugas	
29.	Pengelolaan residu/ sisa produk/ jasa	
30.	Pengembangan pasar	
SUB TOTAL NILAI		

D. CATATAN KHUSUS

Dalam ini kolom ini, anda dipersilahkan untuk memberikan catatan-catatan yang anda anggap perlu mengenai karyawan anda nilai terutama mengenai kondite (track record), proses, dan hasil kerja yang bersangkutan selama berada dipengawasan anda.

.....

E. LENGKAPI TABEL IDENTITAS DIBAWAH INI

TABEL IDENTITAS

Tanggal Penilaian			
Jabatan	Manager	HRD	Suervisor 1
Tanda Tangan			
Nama			

LAMPIRAN G

DOKUMENTASI



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360158, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 192/FPSI/01.10/VIII/2020
 Lampiran : -
 Hal : Pengambilan Data

Medan, 24 Juni 2020

Yth. Pimpinan PT. Cinemaxx Global Pasifik

Di

Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami :

Nama : Putri Chusnul Chotimah
 NPM : 168600403
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Plaza Medan Fair, Jl. Jend. Gatot Subroto No. 30 LT. 4 guna penyusunan skripsi yang berjudul “Hubungan *Employee Engagement* Dengan Kinerja Karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Plaza Medan Fair”.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,

 Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Yes
- Arsip





PT. CINEMAXX GLOBAL PASIFIK
CABANG CINEPOLIS PLAZA MEDAN FAIR

JL. JEND. Gatot Subroti No, 30, Sekip. Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara
 20113 Telepon : (061) 88812676 Fax. (061) 4513744 Telex : 52144 Medan

Medan, 28 Juni 2020

SURAT PERNYATAAN

N0 : 674/11/53/YATRA/SK/V/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Heru Setiawan
 Jabatan : *Manager On Duty* (MOD)

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Putri Chusnul Chotimah
 Tempat & Tanggal Lahir : Langkat/ 29 Juni 1999
 NPM : 168600403
 Jurusan : Ilmu Psikologi

Adalah benar-benar telah melaksanakan penelitian di PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Plaza Medan Fair tahun pelajaran 2019/2020 terhitung sejak 67 Juni s/d 27 Juni 2020 dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul :

“ HUBUNGAN ANTARA *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN KINERJA KARYAWAN PT. CINEMAXX GLOBAL PASIFIK CABANG PLAZA MEDAN FAIR “.

Demikian surat pernyataan ini kamo buat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

PT. CINEMAXX GLOBAL PASIFIK
 CABANG PLAZA MEDAN FAIR

cinépolis

Heru Setiawan

MOD

DAFTAR PENILAIAN KINERJA PT. CINEMAXX GLOBAL PASIFIK CABANG PLAZA MEDAN FAIR TAHUN 2020

Urut	Nama	Tgl Lahir	Tahun Masuk	Pendidikan	Bagian	Disiplin Kerja										Kualitas Kerja										Kuantitas Kerja										Jumlah	Keterangan	Tempat Kerja	
1	YG	19/07/1995	2017	SARJANA	FULL TIME	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	5	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	110	SEDANG	KANTOR PUSAT	
2	FK	16/01/1996	2017	SMA	FULL TIME	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	112	TINGGI	KANTOR PUSAT		
3	GT	14/10/1998	2017	SMA	FULL TIME	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	5	5	3	3	2	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	100	SEDANG	KANTOR PUSAT		
4	FA	05/05/1998	2017	SMA	FULL TIME	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	95	SEDANG	KANTOR PUSAT	
5	AJ	09/12/1997	2017	SMA	FULL TIME	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	86	SEDANG	KANTOR PUSAT		
6	NK	13/02/1998	2017	SMA	FULL TIME	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	83	SEDANG	KANTOR PUSAT		
7	DD	01/01/1996	2017	SMA	FULL TIME	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	SEDANG	KANTOR PUSAT		
8	JJ	28/06/1996	2017	SARJANA	FULL TIME	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	74	RENDAH	KANTOR PUSAT		
9	ML	22/03/1997	2017	SARJANA	FULL TIME	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	102	SEDANG	KANTOR PUSAT		
10	JL	15/02/1998	2017	SMA	FULL TIME	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	4	88	SEDANG	KANTOR PUSAT	
11	AL	11/11/1996	2017	SMA	FULL TIME	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	136	TINGGI	KANTOR PUSAT	
12	ID	02/01/1998	2017	SMA	FULL TIME	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	110	SEDANG	KANTOR PUSAT	
13	DA	29/06/1999	2017	SMA	FULL TIME	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	79	RENDAH	KANTOR PUSAT	
14	JS	05/12/1998	2017	SMA	FULL TIME	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	5	2	4	4	3	3	2	2	2	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	97	SEDANG	KANTOR PUSAT	
15	FR	24/12/1997	2017	SMA	FULL TIME	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125	TINGGI	KANTOR PUSAT	
16	FY	18/02/1998	2017	SMA	FULL TIME	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	115	TINGGI	KANTOR PUSAT
17	DM	09/06/1998	2018	SMA	PART TIME	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	65	RENDAH	KANTOR PUSAT	
18	AB	06/06/1997	2018	SMA	PART TIME	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	4	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	66	RENDAH	KANTOR PUSAT	
19	SS	04/11/1996	2018	SMA	PART TIME	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	SEDANG	KANTOR PUSAT	
20	OR	27/11/1998	2018	SMA	PART TIME	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	TINGGI	KANTOR PUSAT	
21	DS	08/12/1997	2018	SMA	PART TIME	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135	TINGGI	KANTOR PUSAT
22	LA	09/08/1998	2018	SMA	PART TIME	4	5	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	2	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105	SEDANG	KANTOR PUSAT
23	RP	24/04/1998	2018	SMA	PART TIME	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	5	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	100	SEDANG	KANTOR PUSAT
24	BD	06/03/1995	2018	SARJANA	FULL TIME	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	113	TINGGI	KANTOR PUSAT
25	YL	22/12/1999	2018	SMA	PART TIME	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	73	RENDAH	KANTOR PUSAT
26	YI	07/12/1997	2018	SMA	PART TIME	3	5	5	3	4	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	107	SEDANG	KANTOR PUSAT
27	RM	18/02/1998	2018	SMA	PART TIME	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	1	4	3	3	4	2	3	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	75	RENDAH	KANTOR PUSAT
28	DP	14/02/1997	2018	SMA	PART TIME	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67	RENDAH	KANTOR PUSAT
29	HH	19/04/1999	2018	SMA	PART TIME	3	5	5	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	95	SEDANG	KANTOR PUSAT
30	TA	21/12/1996	2018	SMA	PART TIME	4	5	4	3	4	2	2	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	128	TINGGI	KANTOR PUSAT
31	AR	06/03/1998	2018	SMA	PART TIME	5	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	5	3	2	3	4	4	4	4	4	4	112	TINGGI	KANTOR PUSAT

32	RZ	16/07/1999	2018	SMA	PART TIME	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	75	RENDAH	KANTOR PUSAT		
33	DC	23/04/1999	2018	SMA	PART TIME	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66	RENDAH	KANTOR PUSAT	
34	EH	11/08/1998	2018	SMA	PART TIME	4	3	2	4	5	5	4	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	67	RENDAH	KANTOR PUSAT	
35	AI	25/05/1998	2018	SMA	PART TIME	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	5	5	3	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	120	TINGGI	KANTOR PUSAT	
36	AZ	18/08/1994	2018	SARJANA	PART TIME	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	TINGGI	KANTOR PUSAT	
37	IY	29/11/1998	2019	SMA	PART TIME	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	78	RENDAH	KANTOR PUSAT	
38	BN	22/10/1998	2019	SMA	PART TIME	3	5	5	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	77	RENDAH	KANTOR PUSAT
39	ZD	30/05/1997	2019	SMA	PART TIME	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	2	3	1	69	RENDAH	KANTOR PUSAT	
40	MT	01/12/1996	2019	SMA	PART TIME	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	87	SEDANG	KANTOR PUSAT	
41	DO	26/01/1998	2019	SMA	PART TIME	3	5	5	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	88	SEDANG	KANTOR PUSAT
42	NR	24/12/1997	2019	SMA	PART TIME	4	5	4	3	4	3	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	124	TINGGI	KANTOR PUSAT
43	AB	03/09/1998	2019	SMA	PART TIME	5	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	3	3	4	5	3	5	3	5	4	5	4	5	4	5	122	TINGGI	KANTOR PUSAT
44	SM	31/07/2000	2019	SMA	PART TIME	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	87	SEDANG	KANTOR PUSAT
45	NT	17/07/1998	2019																																				

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/1/21

Access From (repository.uma.ac.id)20/1/21